

Mitteilung des Senats vom 25. Februar 2003**Job 2010**

Die Fraktion der SPD hat unter Drucksache 15/1311 eine Große Anfrage zu obigem Thema an den Senat gerichtet.

Der Senat beantwortet die Große Anfrage wie folgt:

1. Welche Prognosen können bereits heute in Bezug auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt im Land Bremen, seinen Stadtgemeinden und der Region für die kommenden Jahre bis 2010 abgegeben werden

Prognosen hinsichtlich der Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt im Land Bremen, seinen Stadtgemeinden und der Region können für die kommenden Jahre bis 2010 nicht abgegeben werden. Quantitative Aussagen werden auf der Grundlage von Status quo-Vorausberechnungen getroffen, die lediglich die Entwicklung der 90er-Jahre unter Status quo-Bedingungen bis zum Jahre 2010 fortschreiben. Es ist aber praktizierte Politik des Senats diese Status quo-Bedingungen im Sinne einer nachhaltig positiven Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung zu verändern.

a) hinsichtlich der Altersstruktur?

Status quo-Vorausberechnungen in Bezug auf die Entwicklung der Altersstruktur auf dem Arbeitsmarkt können sich nur auf das zu erwartende Angebot an Arbeitskräften beziehen. Dabei ist das Angebot an Arbeitskräften abhängig von der Entwicklung der Bevölkerung und der Erwerbsquote.

Angesichts des Zusammenhangs von Arbeitsplatz- und Einwohnerentwicklung können Vorausschätzungen der Bevölkerungsentwicklung nicht isoliert vorgenommen werden. Trendbrüche in der Beschäftigungsentwicklung beeinflussen nachhaltig die Einwohnerentwicklung.

Die Status quo-Vorausberechnungen konnten wegen des auf die Jahre bis 1999 beschränkten Stützzeitraums positive Auswirkungen der aktiven Wirtschaftsstrukturpolitik im Land Bremen auf die Einwohnerentwicklung nicht berücksichtigen.

Wegen der zunächst noch hohen Einwohnerverluste Bremerhavens hat die Einwohnerzahl des Landes Bremen im Jahr 2000 noch unter dem vorausgerechneten Wert gelegen. 2001 ist die tatsächliche Bevölkerungsentwicklung jedoch von der unter Status quo-Bedingungen erwarteten Entwicklung deutlich positiv abgewichen und hat an Stelle des vorausgerechneten Einwohnerrückgangs einen Einwohnerzuwachs ergeben. Eine ähnlich positive Entwicklung ist auch für das Jahr 2002 zu erwarten. Der Senat wird seine aktive Wirtschaftsstruktur- und Arbeitsmarktpolitik als Voraussetzung einer nachhaltigen Konsolidierungspolitik fortsetzen und dabei der Gewinnung von zusätzlichen Einwohnern einen besonderen Stellenwert einräumen.

Die natürliche Bevölkerungsentwicklung in Deutschland ist längerfristig durch sinkende Geburtenzahlen und wachsende Sterbefall-Überschüsse gekennzeichnet. Die natürliche Entwicklung weist zwar von Stadt zu Stadt je nach Ausländer-

anteil und Altersstruktur durchaus Unterschiede auf und ist in den Städten generell ausgeprägter als auf dem Lande, ähnelt sich jedoch in den Entwicklungstendenzen.

Eine Vorausberechnung der Einwohnerentwicklung bis zum Jahr 2010, in der die Entwicklung der 90er-Jahre unter Status quo-Bedingungen fortgeschrieben wird, kommt zu dem Ergebnis, dass die Einwohnerzahlen im Land Bremen nach gegenwärtig verfügbaren Vorausschätzungen wie in fast allen Großstädten des Bundesgebietes und der Bundesrepublik insgesamt längerfristig abnehmen werden. Die Verlustrate beträgt seit 1999 bezogen auf das Land bis 2010 etwa - 5 %. Die Einwohnerzahl würde in der Stadt Bremen bis 2010 um 17.000 auf ca. 523.000 Personen und damit um vergleichsweise moderate 3 % sinken, in der Stadt Bremerhaven hingegen um etwa 15 %. Das hieße, dass sich die Zahl der Bewohner in der Seestadt von 122.735 (1999) um fast 18.000 Personen auf 104.908 (2010) verringerte.

Die Fortschreibung erwartet im Umland Bremens Einwohnerzuwächse von nahezu 20.000 Personen. Dies entspricht einem Anstieg von 3,7 %. Dies reicht aus, um die Einwohnerverluste der Kernstadt mehr als zu kompensieren, so dass die Region Bremen insgesamt Einwohnergewinne um knapp 3.000 zu verzeichnen hat. In der Region Bremerhaven würden der Vorausberechnung zufolge geringe Einwohnergewinne im Umland und verstärkte Abwanderungen aus der Kernstadt einen Einwohnerrückgang um ca. 8 % ergeben.

Einwohnerentwicklung im Land Bremen, den Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven sowie im jeweiligen Umland für 1991,1999 und 2010

	1991	1999	2010	Veränd. 1999/2010
Land Bremen	683.684	663.065	628.246	-5,3%
Stadt Bremen	552.746	540.330	523.338	-3,1%
Region Bremen	1.041.631	1.080.063	1.082.788	0,3%
Stadt Bremerhaven	130.938	122.735	104.908	-14,5%
Region Bremerhaven	212.152	214.023	196.987	-8,0%
Umland Stadt Bremen	488.885	539.733	559.450	3,7%
Umland Stadt Bremerhaven	81.214	91.288	92.079	0,9%

Quelle: Statistisches Landesamt Bremen

Im Ablauf der dargestellten Status quo-Bevölkerungsentwicklung würde sich die Altersgliederung der Bevölkerung im Zeitraum von 1999 bis 2010 wie folgt erheblich verändern:

- Unter den Annahmen der zugrundeliegenden Modellrechnung ist davon auszugehen, dass die Zahl der bis zu 3-Jährigen im Lande Bremen um 17,4 % auf etwa 15.200 sinken wird.
- Die Zahl der 3- bis unter 6-Jährigen wird nahezu gleich um 17 % von leicht über 18.000 auf 15.000 abnehmen.
- Der relative Rückgang der Zahl der 6- bis unter 15-Jährigen ist demgegenüber nur mit 12 % zu veranschlagen.
- Dagegen errechnet sich eine nur geringfügige Abnahme der Zahl der Jugendlichen (15- bis unter 18-Jährige), und zwar um 1,8 % von 18.700 auf 18.400.
- Die Gruppe der Einwohner im „Hochschulalter“ (18- bis unter 30-Jährige) wird im Land Bremen mit einer Zahl von ca. 95.000 konstant bleiben.
- Demgegenüber ist mit einer drastischen Abnahme der Gruppe der 30- bis unter 45-Jährigen zu rechnen. Sie verändert sich von rund 158.000 auf etwas mehr als 125.000, was einer Abnahme von etwa 20 % entspricht.
- Während die Zahl der 45- bis unter 65-Jährigen um knapp 3 % auf rund 174.000 abnehmen wird, steigt die der über 65-Jährigen von nahezu 120.000 auf etwa 136.000, also um 13,5 %.

Welche Auswirkungen haben die längerfristig absehbar rückläufige Bevölkerungsentwicklung und die Alterung auf das Angebot an Arbeitskräften? Das Erwerbspersonenpotenzial (Einwohner zwischen 15 und 65 Jahren) wird in Folge des steigenden Durchschnittsalters der Bevölkerung schneller zurückgehen als die Einwohnerzahl. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hat für das Bundesgebiet prognostiziert, dass dieser natürlich bedingte Rückgang selbst bei anhaltend hoher Zuwanderung aus dem Ausland und erhöhten Erwerbsquoten bis 2020 allenfalls ausgeglichen, danach jedoch nicht mehr kompensiert werden kann. Wahrscheinlich ist, dass das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland insgesamt im Jahr 2020 bereits deutlich kleiner sein wird als 1999. Bereits für das Jahr 2010 zeichnet sich durchgängig diese deutlich rückläufige Tendenz ab.

Für das Land Bremen, seine beiden Stadtgemeinden und das jeweilige Umland sind für das Angebot an Arbeitskräften – insgesamt sowie hinsichtlich der Altersstruktur – folgende Entwicklungen zu erwarten:

Entwicklung des Angebots an Arbeitskräften bis 2010

Region	Erwerbspersonenpotenzial in f.000						Veränderung 2010/1999 in %	
	1991		1999		2010		Insges.	Frauen
	Insges.	Frauen	Insges.	Frauen	Insges.	Frauen		
Stadt Bremen	295,6	129,9	281,6	127,2	259,7	117,5	-7,8	-7,6
dav.: 15 bis unter 25 Jahre	45,1	21,1	31,7	14,9	39,9	15,5	6,9	4,0
25 bis unter 45 Jahre	144,5	63,4	146,6	65,2	121,8	54,7	-16,9	-16,1
45 bis unter 65 Jahre	106,0	45,4	103,3	47,1	104,1	47,3	0,8	0,4
Umland Stadt Bremen ⁽¹⁾	264,7	114,3	280,6	125,3	274,2	123,1	-2,3	-1,8
dav.: 15 bis unter 25 Jahre	42,1	19,2	30,5	13,6	39,4	16,3	29,2	19,9
25 bis unter 45 Jahre	128,1	56,2	146,3	65,7	118,2	54,5	-19,2	-17,0
45 bis unter 65 Jahre	94,5	38,9	103,8	46,0	116,6	52,3	12,3	13,7
Bremerhaven	69,2	29,3	60,6	26,0	50,0	21,9	-17,5	-15,8
dav.: 15 bis unter 25 Jahre	13,2	5,9	8,3	3,4	7,5	3,4	-9,6	0,0
25 bis unter 45 Jahre	32,2	14,4	31,1	13,2	21,0	8,8	-22,5	-33,3
45 bis unter 65 Jahre	22,7	9,0	21,3	9,4	21,5	9,7	0,9	3,2
Umland Bremerhaven ⁽¹⁾	43,7	18,4	45,1	19,5	43,5	19,3	-3,5	-1,0
dav.: 15 bis unter 25 Jahre	8,2	3,3	5,2	2,0	5,9	2,5	13,5	25,0
25 bis unter 45 Jahre	21,4	9,3	23,7	10,5	19,5	8,7	-17,7	-17,1
45 bis unter 65 Jahre	14,1	5,8	16,2	7,0	18,1	8,1	11,7	15,7
Land Bremen	364,8	159,2	342,2	153,2	309,7	139,4	-9,5	-9,0
dav.: 15 bis unter 25 Jahre	58,3	27,0	40,0	18,3	41,4	18,9	3,5	3,3
25 bis unter 45 Jahre	177,7	77,8	177,7	78,4	142,8	63,5	-19,6	-19,0
45 bis unter 65 Jahre	128,7	54,4	124,6	56,5	125,6	57,0	0,8	0,9
Umland Land Bremen ⁽¹⁾	308,4	132,7	325,7	144,8	317,7	142,4	-2,5	-1,7
dav.: 15 bis unter 25 Jahre	50,3	22,5	35,7	15,6	45,3	18,8	26,9	20,5
25 bis unter 45 Jahre	149,5	65,5	170,0	76,2	137,7	63,2	-19,0	-17,1
45 bis unter 65 Jahre	108,6	44,7	120,0	53,0	134,7	60,4	12,3	14,0

Quelle: Statistisches Landesamt Bremen, Niedersächsisches Landesamt für Statistik, Senator für Finanzen, Steuerungsgruppe AP/E, BAW – Institut für Wirtschaftsforschung GmbH

(1) Umland der Stadt Bremen in der 30-Km-Definition; Umland von Bremerhaven in der Pendler-Definition, wobei die Samtgemeinde Hagen (3/4 zu Bremerhaven) geteilt wurde.

Die Status quo-Vorausberechnung lässt erwarten, dass die Zahl der Erwerbspersonen im Land Bremen bis 2010 um etwa 9,5 % sinken wird. Der Rückgang ist dabei in Bremerhaven mit 17,5 % deutlich höher als in der Stadt Bremen mit 7,8 %. Die Abnahme der Zahl der weiblichen Erwerbspersonen ist dabei jeweils geringer als die der männlichen. Dies ist auf einen gegenläufigen Trend der Erwerbsquoten für Männer und Frauen zurückzuführen. Der Rückgang des Ange-

bots an Arbeitskräften ist im Umland der beiden Städte vergleichsweise gering. Zwar ist er im Umland Bremerhaven mit 3,5 % höher als im Umland der Stadt Bremen, aber die Unterschiede sind bei weitem nicht so gravierend wie zwischen den beiden Städten. Die geschlechtsspezifische Differenz bei der Entwicklung des Arbeitskräfteangebots ist im Umland tendenziell wie in den beiden Städten, aber relativ größer.

Im Hinblick auf die Entwicklung der Altersstruktur des Erwerbspersonenpotenzials ist folgendes festzuhalten:

- In der Altersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen ergibt sich ein sehr uneinheitliches Bild. Während in der Stadt Bremen die Zahl der Erwerbspersonen immer noch um 6,9 % ansteigt, nimmt sie in Bremerhaven um 9,6 % ab. Demgegenüber weist diese Gruppe im Umland Bremen mit einem Zuwachs von 29,2 % die mit Abstand höchste Zuwachsrate aller hier betrachteten Altersgruppen auf. Auch im Umland Bremerhaven ist immer noch eine Zunahme um 13,5 % zu verzeichnen und damit immer noch höher als die Gruppe der Älteren. Auffällig ist der geschlechtsspezifisch gegenläufige Trend in den Regionen Bremen und Bremerhaven. Während in der Region Bremen die Zahl der männlichen Erwerbspersonen deutlich stärker zunimmt als die der weiblichen, sinkt in der Region Bremerhaven das Arbeitskräfteangebot bei den Männern, während es bei den Frauen ansteigt.
- In der Altersgruppe der 25- bis unter 45-Jährigen, also dem Kernbereich des Erwerbspersonenpotentials, schlägt die demografische Entwicklung in den kommenden Jahren voll durch. Während die Stadt Bremen mit einem Rückgang von 16,9 % und damit um 2,3 %-Punkte unterhalb des Umlands liegt, beträgt die Abnahme in Bremerhaven in dieser Altersgruppe 22,5 % und weist damit um 4,8 %-Punkte höhere Einbußen als im Umland auf. Außer in Bremerhaven nimmt das Erwerbspotential der Männer stärker ab als das der Frauen, in Bremerhaven mit einem Drittel der weiblichen Erwerbspersonen allerdings deutlich überproportional.
- In der Altersgruppe der 45- bis unter 65-Jährigen bleibt das Angebot an Arbeitskräften in den beiden Städten Bremen und Bremerhaven mit nur leichten Zuwächsen von 0,8 % bzw. 0,9 % nahezu konstant. Eine erheblich stärkere Zunahme ist im Umland der beiden Städte und zwar mit 12,3 % im bremischen und mit 11,7 % im bremerhavener Umland zu verzeichnen. Insgesamt – allerdings mit Ausnahme der Stadt Bremen – ist eine stärkere Zunahme des Angebots an Arbeitskräften bei den Frauen zu verzeichnen.

Der demografische Wandel auf dem Arbeitsmarkt zeigt sich besonders in der sich seit 1999 nahezu kontinuierlich schließenden Schere im absoluten Größenbesatz der zuletzt betrachteten Altersgruppen. Bis auf die Stadt Bremen, in der für 2010 noch knapp 18.000 Personen mehr in der mittleren Altersgruppe vertreten sein werden, werden in allen anderen Regionen nur geringe Unterschiede in den absoluten Erwerbspersonenzahlen auftreten.

In Anbetracht der relativ geringeren Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials im Umland des Landes Bremen sind Auswirkungen auf die Berufspendlerströme für die beiden Städte zu erwarten, da die Arbeitsmärkte der Kernstädte und deren Umländer durch die Pendlerbewegungen mit einander verbunden sind. Das Erwerbspersonenpotenzial der gesamten Region steht grundsätzlich auch der Wirtschaft in den Städten als Arbeitskräfteangebot zur Verfügung. Die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials unter Status quo-Bedingungen führt dabei in der Region Bremerhaven zu einer deutlichen Verringerung, während das Arbeitskräfteangebot in der Region Bremen zwar auch zurückgeht, sich aber besser entwickelt als in der Region Bremerhaven. Darüber hinaus ist allerdings zu berücksichtigen, dass durch arbeitsplatzinduzierte Zuwanderung in die Region ggf. Rückgänge im Erwerbspersonenpotenzial künftig kompensiert werden können.

Einpendlerentwicklung 1994, 1999 und 2000

Stadt Bremen			
	1994	1999	2000
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (in 1.000)	248,4	234,3	238,6
Einpendler (in 1.000)	90,9	94,4	97,5
Auspendler (in 1.000)	23,3	27,1	29,1
Einpendlerquote (Einpendler/Beschäftigte)	36,6 %	40,3 %	40,9 %
Pendlersaldo (Pendlersaldo/Beschäftigte)	27,2 %	28,7 %	28,7 %
Bremerhaven			
	1994	1999	2000
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (in 1.000)	50,6	44,1	44,9
Einpendler (in 1.000)	18,6	18,0	18,8
Auspendler (in 1.000)	7,2	8,4	8,5
Einpendlerquote (Einpendler/Beschäftigte)	36,6 %	40,8 %	41,8 %
Pendlersaldo (Pendlersaldo/Beschäftigte)	22,5 %	21,8 %	22,9 %

Quelle: Statistisches Landesamt Bremen, Senator für Finanzen, Steuerungsgruppe AP/E, BAW – Institut für Wirtschaftsforschung GmbH

Die fortschreitende Suburbanisierung von Arbeitsplätzen und Einwohnern führt dazu, dass die Pendlerströme zwischen den Städten und den jeweiligen Umlandgemeinden weiter steigende Tendenz aufweisen. Die Städte Bremen und Bremerhaven verzeichnen als Zentren der jeweiligen Arbeitsmarktreion anhaltend hohe Einpendlerüberschüsse in Höhe von fast 70.000 bzw. ca. 10.000 Personen. Damit entfallen in Bremen fast 29 %, in Bremerhaven knapp 23 % der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze auf das Pendlersaldo. Hinter den Pendlersalden verbergen sich deutlich größere Pendlerbewegungen. In Bremen stieg die Zahl der einpendelnden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 1994 bis 2000 um 7,2 % auf 97.500. Dadurch stieg die Einpendlerquote von 36,6 % auf 40,9 %. Dem stand – ausgelöst durch das beschleunigte Arbeitsplatzwachstum im Umland – im gleichen Zeitraum ein Anstieg der Auspendler um 24,9 % auf 29.100 gegenüber. Die Auspendlerquote als Anteil der Auspendler an den in Bremen wohnenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöhte sich dadurch auf 17,2 %. Die absolute Zahl aller ein- und auspendelnden Erwerbstätigen dürfte bei ähnlich hohen Pendleranteilen bei den Beamten und Selbstständigen in Bremen 130.000 Einpendler und ca. 37.000 Auspendler betragen. Nur bei den geringfügig Beschäftigten kann von einem niedrigeren Pendleranteil ausgegangen werden.

Die aktuell verfügbaren Pendlerdaten des Jahres 2000 zeigen, dass die Pendlerverflechtungen weitgehend unabhängig vom jeweiligen Beschäftigungstrend zunehmen. Die annähernd konstanten absoluten Pendlersalden ergeben sich aus einer weit überproportionalen Zunahme der Auspendler und führen bei insgesamt rückläufigen Beschäftigtenzahlen zu einer Erhöhung der Einpendlerquoten auf über 40 %.

Eine valide Projektion zur Entwicklung der Pendlerströme bis zum Jahre 2010 ist kaum möglich. Eine Trendextrapolation ließe ggf. einen Zuwachs der Einpendlerquoten für die Stadt Bremen auf eine Höhe von etwas weniger als 43 % und für Bremerhaven auf etwas mehr als 44 % erwarten.

b) hinsichtlich der Qualifikationsstruktur?

Auf dem Arbeitsmarkt ist ein Trend zur Nachfrage nach höherwertigen Qualifikationen unübersehbar. Die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten spiegeln dabei die unterschiedliche Diskrepanz von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt wider. Eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) belegt, dass das Ungleichgewicht auf den jeweiligen Teilarbeitsmärkten abnimmt, je höher der Qualifikationsabschluss ist. 46 %, also fast die Hälfte aller Arbeitslosen in Westdeutschland, waren im Jahr 2000 Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss. Ihre spezifische Arbeitslosenquote betrug 19,4 %. Demgegenüber hatte die Arbeitslosenquote für Personen mit Lehr- bzw.

Fachschulabschluss lediglich eine Höhe von 5,7 % und für diejenigen mit Hochschulabschluss nur 2,6 %. Im Vergleich hierzu betrug die allgemeine Arbeitslosenquote für Westdeutschland 7,7 %.

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten für Westdeutschland in 2000

Qualifikationsniveau	Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss	Lehr-/Fachschulabschluss	Hoch-/ Fachhochschulabschluss
Arbeitslosenquote	19,4 %	5,7 %	2,6 %

Quelle: IAB-Kurzbericht Nr. 15/2002 S. 2

In den drei genannten Qualifikationskategorien haben sich die Niveauunterschiede seit Beginn der 90er Jahre – abgesehen von temporären Schwankungen – deutlich erhöht. Für das Land Bremen und sein Umland liegen zwar keine entsprechenden regionalen Untersuchungen vor, dennoch dürften diese Erkenntnisse auch für die Region gelten. Daher geht der Senat davon aus, dass dieser seit ca. zehn Jahren bestehende Trend bis zum Jahr 2010 stabil bleiben, bzw. sich verstärken wird.

Perspektivisch wird sich also der Anteil der Erwerbsarbeit weiter in Richtung höhere berufliche Qualifikationen verschieben und damit die Nachfrage nach Erwerbspersonen ohne Berufsschulabschluss weiter abnehmen. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte werden somit deutlich schlechter, während der Bedarf an Akademikern weiter steigen wird. Die beiden mittleren Ebenen – Lehr- und Fachschulabschluss zusammen – werden nur noch leichte Beschäftigungsgewinne erzielen.

Die Verknüpfung von schulischem Abschluss mit beruflicher Qualifikation verdeutlicht den hohen Stellenwert der Allgemeinbildung. So wird die klassische Kombination von „Hauptschule plus Lehre“ immer stärker durch Personen mit „Mittlerem Bildungsabschluss plus Lehre“ ersetzt. Für Personen mit oder ohne Hauptschulabschluss wird hingegen ein deutlicher Beschäftigungsrückgang erwartet.

Prognosen der Arbeitsmarktforschung für die Veränderung der Qualifikationsstruktur besagen, dass auf Basis der veränderten Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2010 insbesondere die Anteile der Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss und die mit einer Erstausbildung auf Basis eines Hauptschulabschlusses sehr stark zurückgehen werden. Obwohl diese Ergebnisse sich auf die Bundesrepublik insgesamt beziehen, sind sie in der Tendenz auch auf die Regionen übertragbar.

Veränderung in der Struktur der Bildungsabschlüsse 1995/2010

Bildung	Struktur 1995 %	Struktur 2010 %	Veränderung %- Punkte
1) Mit und ohne Hauptschule + ohne Berufsabschluss	13,0	8,4	- 4,6
2) Mittlere Reife + ohne Berufsabschluss	2,0	0,7	- 1,3
3) Hauptschule + Lehre	35,7	24,8	- 10,9
4) Hochschulreife + ohne Berufsschulabschluss	1,7	2,3	0,6
5) Mittlere Reife + Lehre	20,0	28,3	8,3
6) Hauptschule + Fachschule	3,4	4,9	1,5
7) Hochschulreife + Lehre	4,9	6,5	1,6
8) Mittlere Reife + Fachschule	3,5	4,8	1,3
9) Hochschulreife + Fachschule	1,7	2,3	0,6
10) Fachhochschule	5,1	6,7	1,6
11) Hochschule	9,0	10,3	1,3

Quelle: Quantitative Projektion des Qualifikationsbedarfs bis 2010, in: BeitrAB 221, S. 57

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat gemeinsam mit der Prognos AG untersucht, wie sich die Wirtschaftsstrukturen in Deutschland bis 2010 entwickeln werden und welche Konsequenzen dies für die Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen mit sich bringen wird. Die Ergebnisse dieser IAB/Prognos-Projektion wurden unter dem Titel „Arbeitslandschaft 2010“ in zwei IAB-Kurzberichten (9 und 10/1999) veröffentlicht. Eine regionale Differenzierung wird darin jedoch nicht vorgenommen, da dies mit großen Unsicherheiten behaftet wäre.

Nach dieser Studie sind insbesondere folgende Faktoren in eine Bewertung des Trends zur Höherqualifizierung einzubeziehen:

- Die Tätigkeitsstruktur als wichtiger bedarfsseitiger Bestimmungsgrund für das Qualifikationsniveau der künftig Beschäftigten,
- der Generationenwechsel als Indikator für das gestiegene Qualifikationsniveau der nachwachsenden Generationen,
- das Geschlecht wegen der steigenden Erwerbsbeteiligung besser qualifizierter junger Frauen.

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung hat mit dem am 18. Juni 2001 vorgelegten Bericht zur „Zukunft von Bildung und Arbeit – Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015“ darüber hinaus ebenfalls eine Einschätzung über die Arbeitsmarktentwicklung für die nächsten Jahre vorgelegt. Der Bericht liefert auf Basis der seit 1978 für die alten Länder und seit 1993 auch für die neuen Länder verfolgbar Trends eine Projektion zum Arbeitskräftebedarf bis 2015, differenziert nach Qualifikationsstufen und Berufsfeldern. Eine Differenzierung nach Bundesländern oder Regionen wird aus den erwähnten Gründen jedoch auch hier nicht vorgenommen.

Die Entwicklung der künftigen Qualifikationsstruktur wird in erheblichem Maße vom wirtschaftlichem Strukturwandel beeinflusst. Die weiterhin zunehmende Tertiärisierung der Wirtschaft wird auch die relative Gewichtung der einzelnen Tätigkeitsfelder verändern.

Somit findet innerhalb der Dienstleistungsbranchen eine Verlagerung zu anspruchsvolleren Tätigkeiten statt. Laut IAB/Prognos Tätigkeitsprojektion 1995 bis 2010 wird sich in Deutschland der Anteil des Dienstleistungsbereichs, der 1995 noch 61,5 % betrug bis 2010 auf 68,7 % zu Lasten produzierender Wirtschaftszweige (Industrie, Bau, Energie und Land und Forstwirtschaft) erhöhen. Auch die neuere Untersuchung des IAB zur „Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2015“ bestätigt diese Ergebnisse.

Die durch IAB/Prognos prognostizierte Entwicklung der Anteile der Erwerbstätigen nach Tätigkeitsgruppen spiegelt die anhaltende Tertiärisierung wider und dürfte auch für die Wirtschaft im Land Bremen gelten.

- Verlieren werden die produktionsorientierten Tätigkeiten und zwar in allen Bereichen,
- gewinnen werden Tätigkeiten im Bereich der primären Dienstleistungserbringung, darunter Handels- und qualifizierte Bürotätigkeiten; während Tätigkeiten wie Lagern, Transportieren, Reinigen an Bedeutung verlieren werden.
- Ebenfalls gewinnen werden Tätigkeiten im Bereich der sekundären Dienstleistungserbringung und dort insbesondere in den Bereichen Organisation + Management und Betreuen, Beraten, Lehren, Publizieren u. ä. m.
- Der Trend zu anspruchsvollen Tätigkeiten wird sich fortsetzen.

c) hinsichtlich der Wirtschaftszweige?

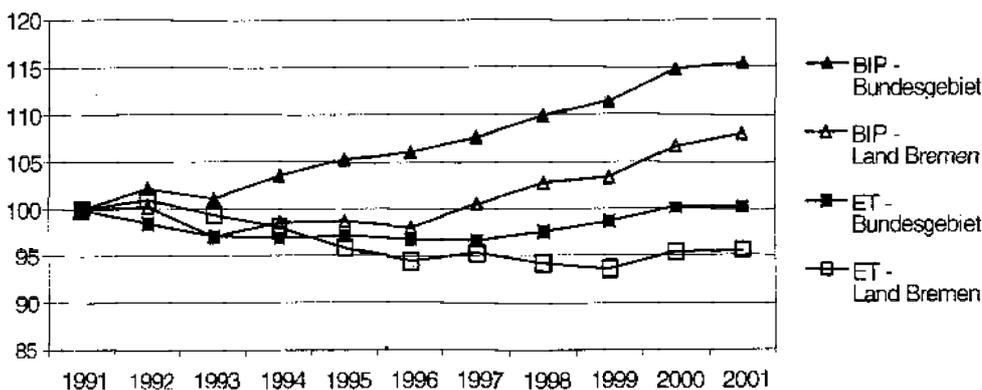
Eine einigermaßen valide Projektion der Nachfrage nach Arbeitskräften für die Städte Bremen und Bremerhaven sowie für das jeweilige Umland bis 2010 ist nicht möglich. Zwar werden vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) regelmäßig langfristige Projektionen der Beschäfti-

gungsentwicklung für Deutschland mit unterschiedlichen Szenarien präsentiert, doch können diese nicht auf regionale Belange heruntergebrochen werden und schon gar nicht auf einzelne Wirtschaftszweige in der Region. Von daher wird sich die Beantwortung dieses Fragenteils auf die zurzeit absehbaren Trends in der voraussichtlichen Entwicklung der Beschäftigungs- und Wirtschaftsstruktur beschränken müssen.

Die bremische Wirtschaft hat nach den strukturellen Anpassungsprozessen und damit verbundenen Wachstumseinbußen in den Jahren 1991 bis 1996 Anschluss an die bundesweite Wirtschaftsentwicklung gefunden. Die neueren Daten zeigen, dass Bremen sich auch in der aktuellen konjunkturellen Abschwächung vergleichsweise gut behauptete und damit erstmals auch einen Beitrag zur Verringerung der Wachstumslücke leistete.

Ein für die Vorausschätzung der zukünftigen Arbeitsplatzentwicklung zentrales Ergebnis der Analyse ist die mehrjährige Verzögerung, mit der die Arbeitsplatzentwicklung im Bundesgebiet wie im Land Bremen auf die Belebung des Wirtschaftswachstums reagiert. Im Bundesgebiet folgte der Beschäftigungsanstieg seit 1998 der im Jahr 1994 einsetzenden Belebung des Wirtschaftswachstums mit 4-jähriger Verzögerung. Da sich das bremische Wirtschaftswachstum erst 1997 belebte und auf den Wachstumspfad des Bundesgebietes einschwenkte, setzte der Beschäftigungsanstieg entsprechend erst im Jahr 2000 ein.

Erwerbstätige und Bruttoinlandsprodukt (BIP, real) im Land Bremen und im Bundesgebiet 1991 bis 2001 – Index: 1991 = 100



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen, Steuerungsgruppe AP/E, BAW – Institut für Wirtschaftsforschung GmbH

Das Umland Bremens und Bremerhavens verzeichnete dagegen in den 90er-Jahren einen kontinuierlichen Beschäftigungsanstieg – allerdings, gemessen am Arbeitsplatzbesatz pro Bevölkerung, auf niedrigerem Niveau und ohne die Beschäftigungsverluste der Kernstädte absolut ausgleichen zu können. Die Regionen Bremen und Bremerhaven einschließlich des jeweiligen Umlandes haben entsprechend in den 90er-Jahren Beschäftigungsverluste hinnehmen müssen.

Am aktuellen Rand hat sich die Beschäftigungsentwicklung im Land Bremen deutlich verbessert. Die Daten der Erwerbstätigenrechnung für das Jahr 2001 bestätigen die gegenüber dem Bundesgebiet verbesserte bremische Arbeitsplatzentwicklung (2001/1999: + 2,8 % gegenüber + 2,2 % im Bundesgebiet). Nach der zunächst noch vorläufigen Erwerbstätigenrechnung für das Jahr 2002 ergibt sich wegen der Wachstumsschwäche des vergangenen Jahres für das Land Bremen zwar eine Abnahme der Erwerbstätigenzahl von – 0,5 %, jedoch ist der Rückgang noch unterhalb des Bundesdurchschnitts von – 0,6 %. Im Zeitraum 1999/1991 war die Erwerbstätigenzahl im Land Bremen mit – 6,2 % noch deutlich hinter der Bundesentwicklung (– 1,0 %) zurückgeblieben.

Insbesondere das verarbeitende Gewerbe, das von 1991 bis 1999 wie im Bund ein Viertel seiner Arbeitsplätze abgebaut hat, erzielte von 1999 bis 2001 mit einem Plus von 2,7 % eine deutlich bessere Entwicklung als im Bundesgebiet (+ 1,0 %). Ähnliche Entwicklungsverläufe mit einer Abkopplung im Zeitraum 1991 bis 1999 und überdurchschnittlichen Zuwächsen in den letzten beiden Jahren sind in den

Branchen und Wirtschaftszweigen zu verzeichnen, die tendenziell stärker von der aktiven Wirtschaftsstrukturpolitik des Landes Bremen profitieren (hier vor allem die unternehmensbezogenen Dienstleistungen). In den Bereichen Datenverarbeitung und Forschung und Entwicklung hat diese vergleichsweise positive bremische Entwicklung bereits im Jahre 1997 eingesetzt. Traditionell starke bremische Wirtschaftszweige wie der Großhandel, der Einzelhandel und der Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung blieben dagegen auch am aktuellen Rand hinter der Bundesentwicklung zurück und näherten ihre überdurchschnittlichen Beschäftigungsanteile den Bundeswerten tendenziell an.

Beschäftigungsvorausrechnungen im Land Bremen haben die Frage zu beantworten, ob sich in der bremischen Arbeitsplatzentwicklung infolge der aktiven Wirtschaftsstrukturpolitik eine Trendwende vollzogen hat bzw. ob diese eintreten wird.

Eine im Auftrag der Steuerungsgruppe „Arbeitsplätze/Einwohner“ des Senats vom BAW durchgeführte Trendanalyse konnte bis zum Jahr 2000 mangels ausreichenden aktuellen differenzierten Datenmaterials eine möglicherweise auf die Wirtschaftsstrukturpolitik zurückzuführende positive Trendwende der Beschäftigungsentwicklung in Schlüsselbranchen noch nicht bestätigen.¹ Die vergleichsweise positive 2000er Arbeitsplatzentwicklung insgesamt und in einigen ISP-nahen Wirtschaftszweigen hat sich – wenn auch auf niedrigerem Niveau – im Jahr 2001 fortgesetzt. Dem im Jahr 2002 bundesweit zu verzeichnenden Beschäftigungsrückgang konnte sich das Land Bremen zwar nicht entziehen, doch fiel dieser gegenüber dem Bund unterproportional aus.

Aus den Daten der letzten Jahre einen Trend abzuleiten, erscheint wegen des kurzen Stützzeitraums zumindest voreilig, zumal sich die bremische Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in der Vergangenheit in Phasen konjunktureller Abschwächung – wie sie aktuell wieder zu beobachten ist – häufig anfällig gezeigt hat.

Die aktuell vorliegenden Ergebnisse der ISP-Evaluierung stützen die Erwartung, dass sich die verbesserte Arbeitsplatzentwicklung der letzten Jahre fortsetzen wird. Mit unterschiedlichen methodischen Ansätzen kommt die ISP-Evaluierung von Prognos/Zachcial/Schaefer/Bartsch/BAW zu dem Ergebnis, dass die Beschäftigungseffekte bzw. das Beschäftigungspotenzial in einem mittleren Bereich zwischen 26.000 und 31.000 Arbeitsplätzen nach dem makroökonomischen Ansatz und bis zu 48.000 nach dem mikro-/mesoökonomischen Ansatz liegen werden. Die Effekte werden in einem Zeitraum bis ca. 2015/16 erwartet und entfallen knapp zur Hälfte auf neue, im Übrigen auf gesicherte Arbeitsplätze.

Unabhängig vom Niveau der zukünftigen Arbeitsplatzentwicklung ist zu erwarten, dass sich die Tertiärisierung der Wirtschaft fortsetzt. Besonders dynamisch entwickeln sich dabei unternehmensbezogene Dienstleistungen. Die Entwicklung dieser Schlüsselbranchen im Land Bremen liegt aktuell sogar leicht über der bundesweiten Entwicklung, bleibt aber hinter den Beschäftigungs- und Wertschöpfungsanteilen in vergleichbaren Agglomerationsräumen, insbesondere Hamburgs, zurück. Eine Ursache ist die vergleichsweise geringe und durch aktuelle Unternehmensentscheidungen noch geschwächte Präsenz von Unternehmenszentralen am Standort, die die Entstehung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen erschweren.

Die Verlagerung des Beschäftigungsschwerpunktes in den Dienstleistungsbereich ist nicht gleichzusetzen mit einem generellen Bedeutungsverlust industrieller Aktivitäten. Zum einen wird der Strukturwandel durch den Rückgang des Erwerbstätigenanteils im Produzierenden Gewerbe überzeichnet, weil er auf der Auslagerung zahlreicher Funktionen (Outsourcing) beruht, die nicht zum Kernbereich industrieller Aktivitäten gehören. Zum anderen basiert der Beschäftigungsanstieg bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen zum erhebli-

1 Wie sich die wirtschaftsstrukturpolitischen Effekte auf die tatsächliche Beschäftigungsentwicklung auswirken, d. h. auf welche Status quo-Entwicklung diese Effekte aufsetzen und wie hoch die Niveauwerte der Beschäftigungsentwicklung sein werden, wird zurzeit im Auftrag des Senats für Finanzen mit dem regionalökonomischen Modell BRECOMOD überprüft.

chen Teil auf Folgeaktivitäten der Warenproduktion. Das DIW und Regioconsult haben 1999 für Hamburg den Umfang des Outsourcing und der Vorleistungsverflechtungen zwischen Verarbeitendem Gewerbe und lokalen Dienstleistungsanbietern ermittelt.² Bei Übertragung der Hamburger Ergebnisse auf Bremen bedeutet dies, dass in den 90er-Jahren ca. 4.000 industrielle Arbeitsplätze, d. h. nahezu ein Fünftel der im Verarbeitenden Gewerbe abgebauten Arbeitsplätze, im Wege des Outsourcing innerhalb Bremens in Dienstleistungsbranchen verlagert wurden. In Bremen können zudem mindestens 12.000 Dienstleistungsarbeitsplätze als unmittelbar von Aufträgen des lokalen Verarbeitenden Gewerbes abhängig angesehen werden.

Die Beschäftigungsentwicklung und -struktur im Land Bremen wird auch von der Arbeitskräftenachfrage im Umland der beiden Städte beeinflusst. Die Umlandgemeinden erfahren künftig durch deren expansive Arbeitsplatzentwicklung einen Bedeutungszuwachs. Da die Arbeitsplatzanzahl schneller wächst als die Einwohnerzahl erhöht sich auch der Beschäftigtenbesatz, während er in den Städten leicht zurückgeht.

Dennoch zählen die Städte nach wie vor deutlich mehr Arbeitsplätze pro Einwohner als die Gemeinden im Einzugsbereich. Im Jahr 2000 entfallen in der Stadt Bremen 442 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auf 1.000 Einwohner (Stand: 31.12.2000) gegenüber 246 in den Umlandgemeinden. Auch in Bremerhaven liegt der Beschäftigtenbesatz mit 366 Beschäftigten je 1000 Einwohnern mehr als doppelt so hoch wie im Umland (137). Die Niveauunterschiede des Arbeitsplatzbesatzes kennzeichnen einerseits die deutlich geringere Wirtschaftskraft der Seestadtregion und verdeutlichen andererseits den Zusammenhang, dass eine wirtschaftsstarke Kernstadt auf das Umland ausstrahlt und maßgeblich die wirtschaftliche Entwicklung der gesamten Region prägt.

Die positive Einwohnerentwicklung im Umland führt zu einem örtlichen Versorgungsbedarf und damit zur Entstehung originärer Arbeitsplätze. Dies begünstigt ein weiteres Wachstum von Dienstleistungsarbeitsplätzen in den Umlandgemeinden. Es bedarf einer genaueren Analyse, ob sich diese Dienstleistungsanteile überwiegend auf haushaltsbezogene Dienstleistungen beziehen oder ob auch unternehmensbezogene Dienstleistungen in den Umlandgemeinden stärker wachsen. Das gestärkte Arbeitsplatzangebot im Umland hat dabei in dem Maße, wie es von Erwerbstätigen der Städte wahrgenommen wird und zu einem Anstieg der Auspendlerzahlen führt, eine entlastende Wirkung für den Arbeitsmarkt der Kernstädte.

2. In welchen Bereichen ist in welchem Umfang und mit welcher Wahrscheinlichkeit zu erwarten, dass die demographische Entwicklung im Lande Bremen, seinen Stadtgemeinden und in der Region insgesamt einen Arbeitskräftemangel bewirkt?

Trotz hoher Arbeitslosigkeit bestehen immer wieder Probleme, die Nachfrage nach Arbeitskräften aus dem vorhandenen Reservoir angemessen zu befriedigen. Sofern sich die Anforderungen der Unternehmen bei der Suche nach Arbeitskräften nicht mit dem Qualifikationsprofil arbeitsloser Arbeitnehmer deckt, spricht man von einer Mismatch-Situation auf dem Arbeitsmarkt. So hat die IAB-Betriebspanel-Studie für das Land Bremen ergeben, dass im Jahre 2001 ca. 13 % aller bremischen Betriebe kein Personal eingestellt haben, obwohl sie dies gern getan hätten. Gegenüber dem Jahr 2000 ist der Anteil dieser Betriebe um 6 %-Punkte gestiegen.

Der hier angeführte Zweijahreszeitraum reicht zwar für eine stabile Trendaussage nicht aus, jedoch muss angesichts der hohen Arbeitslosigkeit im Land Bremen auf ein erhebliches Mismatch zwischen Arbeitskräftenachfrage und -angebot geschlossen werden. Angesichts der unter 1 a) beschriebenen demografischen Entwicklung – insbesondere wegen der erheblichen Rückgänge im Kernbereich des Erwerbspersonenpotenzials (25- bis 45-Jährig) – ist eine Verschärfung des Mismatch-Problems zu erwarten. In welchen Bereichen und in welchem Umfang dies bezogen auf das Jahr 2010 sein wird, lässt sich für das Land Bremen und seine

2 DIW Wochenbericht 41/2000, Die Hamburger Industrie im Spiegel amtl. u. nicht amtl. Statistik, Berlin 10/2000.

Region zurzeit nicht vorhersehen. Die allgemeinen Tendenzen, wie sie für die Entwicklung verschiedener Tätigkeitsfelder auch für das Land Bremen und die Region zu erwarten sind, wurden bereits unter 1 b) und 1 c) genannt.

Inwieweit insgesamt ein Arbeitskräftemangel für das Land Bremen zu befürchten ist, ließe sich nur über die Analyse der Entwicklung sowohl des Arbeitskräfteangebots als auch der -nachfrage darstellen. Insbesondere für die Nachfrageseite ergeben sich zurzeit noch unüberwindbare methodische Probleme. Eine Arbeitsmarktbilanz für das Jahr 2001 kommt zu folgenden Ergebnissen:

Arbeitsmarktbilanz 2001 für das Land Bremen

Angebot an Arbeitskräften		Nachfrage nach Arbeitskräften	
Erwerbspersonen mit Wohnsitz im Land Bremen	329.800	Arbeitsplätze Land Bremen (Erwerbstätige)	391.000
dav.: Erwerbstätige	289.900	Arbeitsplatzlücke	60.900
Arbeitslose	39.900	dav.: Registrierte Arbeitslose	39.900
Einpendler	157.200	abzgl. Auspendleranteil bezogen auf Arbeitslose	-6.500
abzgl. Auspendler	-47.500	Arbeitslose Umländer als potenzielle Einpendler (Zuschätzung)	12.400
Arbeitslose Umländer als potenzielle Einpendler (Zuschätzung)	12.400	Stille Reserve	15.100
Summe	451.900	Summe	451.900

Quelle: Statistisches Landesamt Bremen und darauf basierende eigene Berechnungen

Die Arbeitsmarktbilanz für 2001 zeigt, dass 451.900 Arbeitsplätze im Land Bremen vorhanden sein müssten, um die im Jahre 2001 vorhandene Nachfrage nach Arbeitsplätzen rechnerisch abzudecken.

Das Angebot an Arbeitskräften setzt sich zunächst aus den im Land Bremen wohnenden Erwerbspersonen, d. h. der Summe aus Erwerbstätigen und Erwerbslosen, zusammen. Zusammen mit dem Pendlersaldo – der Differenz aus Einpendlern und Auspendlern – sowie mit einem Anteil an Arbeitslosen aus dem Umland ergibt sich hieraus das Gesamtangebot an Arbeitskräften für den Arbeitsmarkt im Land Bremen.

Wegen der Umlandverflechtung steht ein Teil der Arbeitslosen im Umland dem Arbeitsmarkt im Land Bremen als Angebot an Arbeitskräften zur Verfügung. Für die hier vorgenommene Zuschätzung wird unterstellt, dass deren Anteil dem der Einpendler im Verhältnis zur Gesamtzahl der im Umland des Landes Bremen wohnenden Erwerbstätigen entspricht.

Auf der Nachfrageseite ergibt sich aus der Gesamtzahl der Erwerbstätigen im Land Bremen das im Jahr 2001 vorhandene Arbeitsplatzangebot bzw. die realisierte Nachfrage nach Arbeitsplätzen. Die Differenz zum Gesamtangebot an Arbeitskräften in Höhe von 451.900 ergibt die für 2001 ermittelte Arbeitsplatzlücke von 60.900. Diese setzt sich zusammen aus der registrierten Arbeitslosigkeit, der potenziellen Einpendler und der Stillen Reserve. Wegen der Umlandverflechtung ist ein Teil der im Land Bremen registrierten Arbeitslosen als potentielle Auspendler von der Nachfrage nach Arbeitskräften abzusetzen. Ähnlich wie bei den potenziellen Einpendlern wird auch hier das Verhältnis von Auspendlern zu den in Bremen wohnenden Erwerbstätigen zum Maßstab der Schätzung genommen.

Aus bilanztechnischen Darstellungsgründen wird die registrierte Arbeitslosigkeit und ein Anteil der Arbeitslosen aus dem Umland als potenzielle Einpendler bei der Nachfrage nach Arbeitskräften gegengebucht. Gemeinsam mit der Stillen Reserve ist dies natürlich nicht als reale Nachfrage nach Arbeitskräften zu verstehen, sondern als die in der Bilanz auszuweisende Nachfragelücke.

Die in der Bilanz angegebene Stille Reserve wird nicht gesondert erhoben, sondern als Residualgröße aus den anderen Daten abgeleitet. Ausgehend von den Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), nach denen die Stille Reserve ca. 50 % der registrierten Arbeitslosigkeit beträgt, erscheint

die hier ermittelte Größe von 15.100 bzw. 38 % der registrierten Arbeitslosigkeit eher zu niedrig. Allerdings wäre ein Teil der Stillen Reserve des Umlandes wiederum dem Arbeitsplatzangebot des Landes Bremen zuzurechnen. Im Zuge der vorliegenden Berechnungen konnte letztere nicht berücksichtigt werden.

Bei der Status quo-Vorausberechnung geht die Zahl der Erwerbspersonen auf Grund der demografischen Entwicklung bis 2010 um ca. 20.000 Personen zurück. Hieraus ergibt sich angebotsseitig ein erheblicher Entlastungseffekt für den Arbeitsmarkt im Land Bremen. Der relativ geringere Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials im Umland dürfte diesen Effekt allerdings vermindern.

Bezogen auf die Ausgangswerte der Arbeitsmarktbilanz 2001 wird dabei deutlich, dass eine rein angebotsseitige Entlastung nicht ausreicht, um Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in ein ausgewogenes Verhältnis zu rücken. Hierzu bedarf es weiterer Effekte auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Diese sind zurzeit nur schwer abzuschätzen. Die wirtschaftliche Entwicklung in den Regionen Bremen und Bremerhaven sowie künftige konjunkturelle Einflüsse spielen dabei ebenso eine Rolle wie die Auswirkungen des ISP für das Land Bremen.

Insgesamt ist bis 2010 nicht zu erwarten, dass sich die zurzeit vorhandene Nachfragerücklage an Arbeitsplätzen in eine Angebotsrücklage verwandeln wird. Die trotz demografischer Entlastung voraussichtlich immer noch bestehende Nachfragerücklage wird dazu führen, dass auch im Jahr 2010 ein in der Gesamtzahl mehr als ausreichendes Arbeitskräfteangebot zur Verfügung stehen wird. Dies schließt allerdings nicht aus, dass auf verschiedenen Teilarbeitsmärkten Knappheitsrelationen entstehen, die die bereits erwähnten Mismatch-Probleme verschärfen könnten. Die Politik des Senats wird im Rahmen seiner politischen Gestaltungsspielräume weiterhin darauf gerichtet sein, die Nachfragerücklage weitgehend zu schließen und so die gegenwärtige Arbeitslosigkeit abzubauen und Mismatch-Probleme gering zu halten.

3. Wie wird sich die Arbeitsmarktsituation im Kontext der demographischen Entwicklung insbesondere im rasch wachsenden Bereich sozialer und personenbezogener Dienstleistungen entwickeln, und welche Rolle werden in diesem Zusammenhang künftig ehrenamtliche Tätigkeiten bzw. ehrenamtlich Tätige spielen?

Die zu erwartende demografische Entwicklung mit einer weiteren Zunahme älterer und hochbetagter Bürgerinnen und Bürger wird sich nach Ansicht des Senats auf die Nachfrage nach Krankenhausleistungen sowie nach ambulanter und stationärer Pflege mittel- und langfristig verstärkend auswirken.

Dabei gewinnt in Zusammenhang mit einer veränderten Angebotsstruktur die Verlagerung von Krankenhausleistungen in die ambulante und komplementäre Versorgung an Bedeutung. Zukünftig wird die Arbeitsmarktdynamik der Gesundheits-, Pflege- und Rehabilitationsleistungen insgesamt zu betrachten sein.

Es wird davon ausgegangen, dass eine steigende Anzahl von Kranken und Pflegebedürftigen einerseits und die veränderten Familien- und Haushaltsstrukturen andererseits zu einer wachsenden Nachfrage nach professionellen Pflegekräften führen wird. Diese Tendenz wird in unterschiedlichen Prognosen festgestellt, auch wenn die Berechnungen nicht identisch ausfallen (vgl. Schlussbericht der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“, S. 257 ff.). Dabei wird eine Verschiebung des Bedarfs aus dem stationären in den teilstationären bzw. ambulanten Bereich vermutet. Eine Bedarfsprognose, differenziert nach Quantität und Qualität liegt für die regionale Ebene allerdings noch nicht vor. Auch das Landesarbeitsamt Niedersachsen-Bremen verfügt nicht über eine quantitativ valide Einschätzung über den zukünftigen Arbeitskräftebedarf in diesen Bereichen.

Aktuell stellen die Angehörigen der Berufsfelder Kranken- und Kinderkrankenpflege prozentual die größte Beschäftigungsgruppe im Krankenhaus; in den ambulanten Pflegediensten übernehmen Krankenschwestern, Krankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger als Fachkräfte die pflegerische Versorgung. Des Weiteren sind Kranken- und Altenpflegehelferinnen und -helfer sowie

Personal aus dem hauswirtschaftlichen Bereich an der Versorgung in der ambulanten Pflege beteiligt. So sind in bremischen Krankenhäusern zurzeit ca. 14.000 Personen als Voll- und Teilzeitkräfte beschäftigt; im Zuliefersektor arbeiten nachmals rund 14.000 Männer und Frauen. In der ambulanten und stationären Altenpflege arbeiten, berechnet auf Vollzeitarbeitsplätze, ca. 6.200 Personen.

In der Auswertung einer Umfrage bei den Bundesländern sieht das Bundesministerium für Gesundheit im Juni 2002 zusammenfassend „für die Zukunft ... eine Verschärfung der Personalsituation im Bereich der Kranken- und Altenpflege Diese wird ... aufgrund der Zunahme des Pflegekräftebedarfs, insbesondere des Fachkräftebedarfs, bei gleichzeitigem Rückgang der Schülerzahlen und des Wettbewerbs mit anderen Wirtschaftsbereichen um Bewerber/-innen sowie des Ersatzbedarfs für ausscheidende Pflegekräfte entstehen.“ Um diesem Rückgang der Schülerzahlen rechtzeitig begegnen zu können, plant der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales in Zusammenarbeit mit den relevanten regionalen Multiplikatoren und Institutionen, durch vermehrte Öffentlichkeitsarbeit die gesellschaftliche Anerkennung der Pflegeberufe zu steigern und für die Ausbildung in Pflegeberufen zu werben.

Für die Einschätzung der Situation bis zum Jahr 2010 kann als gesichert gelten, dass der gesellschaftliche Bedarf an professioneller Pflege insgesamt deutlich ansteigen wird. Es hängt von der Entwicklung der sozialen Sicherungssysteme und den zur Verfügung stehenden privaten Einkommen ab, in welchem Umfang sich der zunehmende gesellschaftliche Bedarf in kaufkräftige Nachfrage wird umsetzen lassen.

Für die Erbringung einer quantitativ und qualitativ angemessenen Versorgung der Gesellschaft mit sozialen und personalen Dienstleistungen muss eine auch sozialstaatlich orientierte Finanzierung und effektive und effiziente Erbringung dieser Dienstleistungen gewährleistet werden. Diese Dienstleistungen müssen aber durch ehrenamtliches Engagement ergänzt und bereichert werden; menschliche Anteilnahme etwa, ist nicht käuflich. Und genau dies ist das vielbeschworene „soziale Kapital“ das von den Engagierten erbracht wird. Bei der Förderung ehrenamtlicher Tätigkeit geht es nicht um einen Rückzug aus professionellen Strukturen, sondern um ihre sinnvolle Ergänzung.

Ohne Zweifel ist das bürgerschaftliche Engagement ein Lernfeld für berufliche Qualifikationen und soziale Kompetenz, hier zeigt sich besonders der enge Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit und bürgerschaftlichem Engagement.

Als individuelle Chance kann das bürgerschaftliche Engagement ganz bewusst z. B. als Strategie für den Übergang in die Erwerbsarbeit genutzt werden.

So scheinen sich gerade aufgrund der steigenden Nachfrage nach personenbezogenen Dienstleistungen insbesondere für Frauen spezifische Chancen im Dritten Sektor zu eröffnen. Durch eine Förderung des Engagements als persönliche Arbeitsmarktstrategie – z. B. durch Qualifizierung und Professionalisierung in der ehrenamtlichen Arbeit kann ein schnellerer Wiedereinstieg insbesondere von Frauen nach der Familienphase unterstützt werden.

Ehrenamtliches Engagement wird für die Gewährleistung einer hohen Qualität bei der Erbringung sozialer und personaler Dienstleistungen von großer Bedeutung sein, aber nur in sehr begrenztem Umfang zur Lösung bestehender und zukünftiger Arbeitsmarktprobleme beitragen können.

4. Sieht der Senat die Notwendigkeit, frühzeitig Instrumente zu entwickeln und einzusetzen, um einem ggf. demographisch verursachten Arbeitskräftemangel in Bremen und Bremerhaven sowie der Region vorzubeugen bzw. entgegenzusteuern?

a) Ab wann sieht der Senat konkreten Handlungsbedarf?

Da der Prozess des demographischen Wandels längst begonnen hat (vgl. hierzu etwa die Aussagen der Langfristigen Global Planung von 1990 zur demographischen und wirtschaftlichen Entwicklung des Landes Bremen), ist der Senat für in seiner Verantwortung liegende Politikfelder bestrebt, die Folgen des demographischen Wandels zu antizipieren. Zurzeit sind diese Folgen für den Arbeitsmarkt und die Erwerbsarbeit noch nicht durchgreifend spürbar. Auf den demo-

grafischen Wandel kann adäquat nur mit langfristig angelegten Strategien reagiert werden; die Strategien von heute und morgen entscheiden über die Problemlösungskompetenz für die Jahre bis 2010 und darüber hinaus.

Vor diesem Hintergrund hat der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales schon im Jahr 2000 damit begonnen, erste Diskussionen zum Thema „demografische Entwicklung und Zukunft der Erwerbsarbeit“ im Bündnis für Arbeit und Ausbildung in Bremen und Bremerhaven zu initiieren. Aufgrund dieser Diskussionen veranstaltete das Bündnis im April 2001 einen gleichnamigen Workshop, mit dem die Ergebnisse eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung bundesweit geförderten Forschungsprojektes an die Bremer Arbeitsmarktakteure transferiert wurden.

Seit dem ist das Thema wiederholt im Bündnis diskutiert worden. Eine Reihe der unter 4 b beschriebenen Handlungsperspektiven sind Ergebnis der Diskussion unter den Bündnispartnern. Im Mai 2002 verabredete das Bündnisplenum, das „immer wichtiger werdende Thema“ weiter zu verfolgen und die Partner bei der Erarbeitung konkreter Lösungsstrategien zu unterstützen. In diesem Beschluss kommt zum Ausdruck, dass es der Anstrengungen aller Arbeitsmarktakteure bedarf, um den Herausforderungen des demografischen Wandels gerecht zu werden. Der Senat, als einer dieser Akteure, hat die von ihm bereits in die Wege geleiteten oder beabsichtigten Aktivitäten in Punkt 4 b dargelegt.

b) Wo sieht der Senat konkreten bzw. besonderen Handlungsbedarf etwa in Richtung auf

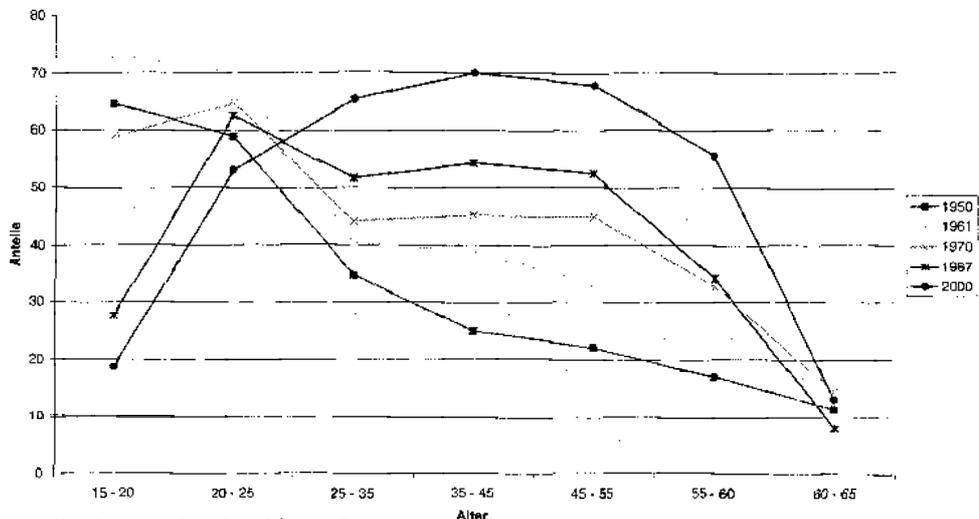
— die Steigerung der Erwerbsquote von Frauen?

Der demografische Wandel wird auch die Arbeitsmarktsituation von Frauen in den nächsten Jahren absehbar verändern. Es kann damit gerechnet werden, dass die Zahl der weiblichen Erwerbspersonen bis 2010 unter Status quo-Hochrechnungen um knapp 10 % abnimmt, obwohl die Erwerbsquote von Frauen steigt. Diese Entwicklung wird sich absehbar in den darauf folgenden zehn Jahren in zunehmendem Maße fortsetzen.

Um die demografisch verursachte Arbeitskräfteverknappung abzumildern, sind daher besondere Maßnahmen zur weiteren Steigerung der weiblichen Erwerbstätigenquote erforderlich. Im Land Bremen können damit erhebliche qualifizierte Reserven des Arbeitsmarktes aktiviert werden.

Diese Herausforderung stellt sich nicht nur auf regionaler Ebene, sondern steht, in unterschiedlicher Ausprägung, in fast allen Ländern der Europäischen Union auf der Tagesordnung. Angesichts sehr unterschiedlicher Ausgangslagen hat der Europäische Rat auf seinen Tagungen in Lissabon und in Santa Maria da Feira die Kommission und die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Chancengleichheit im Beschäftigungsbereich zu fördern und die Beschäftigungsquote von Frauen bis zum Jahr 2010 auf 60 % anzuheben.

Erwerbstätigenquote von Frauen im Land Bremen



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen

Diese Beschäftigungsquote lag im Jahr 2001 in Bremen mit 56,2 % noch unter dem Bundesdurchschnitt von 58,6 %. Deutschland lag damit im Mittelfeld der europäischen Länder hinter den skandinavischen Ländern (z. B. Dänemark 71,4 %), aber auch hinter den Niederlanden (65,3 %) oder Großbritannien (64,7 %).

Um die Erwerbsquote von Frauen weiter nachhaltig zu steigern bieten sich allerdings schwerpunktmäßig die Altersjahrgänge zwischen 25 und 45 Jahren an, die in den letzten Jahrzehnten eine deutliche Steigerung der Erwerbsneigung gezeigt haben.

Besonders stark verändert hat sich das Verhalten der verheirateten Frauen, bei denen insbesondere mit steigendem Bildungsniveau das Interesse an kontinuierlicher Erwerbstätigkeit zugenommen hat. Dabei ist ihnen die Steigerung des Angebots an Teilzeitarbeitsplätzen entgegengekommen. Auch andere Faktoren wie der Wandel der Familienstruktur (Steigerung der Scheidungsquoten und die Zunahme der allein Erziehenden) wirken sich hier aus.

Konsequenzen für die bremische Arbeitsmarkt- und Frauenpolitik

Zum einen ist der steigenden Nachfrage nach Teilzeitarbeit und Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei den jüngeren weiblichen Erwerbspersonen Rechnung zu tragen, zum anderen sind besondere Anstrengungen für die Aus- und Weiterbildung erforderlich.

— Bessere Vereinbarung von Familie und Beruf

Hier führen die Senatoren für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales sowie für Bildung und Wissenschaft – im Rahmen ihrer Finanzierungsmöglichkeiten – zurzeit Maßnahmen durch, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern sollen.

— In einem befristeten Modellversuch „Förderung und Betreuung von Kindern unter drei Jahren im Rahmen von ‚Hilfe zur Arbeit‘“, der im Januar 2003 begonnen hat, untersucht der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, wie die Unabhängigkeit von Sozialhilfe langfristig verstärkt werden kann, wenn verschiedene zusätzliche Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder bereitgestellt werden. Damit können nicht nur Einspareffekte bei der Sozialhilfe erzielt werden (was lt. eines Gutachtens des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung [DIW] der Fall sein wird), sondern auch die Frauenerwerbsquote gesteigert werden.

— Im Kindergartenbereich (Drei- bis Sechsjährige) strebt der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales an, die Betreuungszeiten dem Bedarf anzupassen und in stärkerem Maße zu flexibilisieren.

— Die Angebote für Ganztagschulen werden schrittweise ausgebaut. Erste Maßnahmen sind mit der Einführung der „verlässlichen Grundschule“ bereits ergriffen worden. Ca. 78 % der Kinder wurden dafür angemeldet. Ein Anstieg auf 90 % wird erwartet. Bis zum Jahr 2007 sollen jährlich zusätzlich zehn „offene Ganztagschulen“ (Grundschulen und Sekundarstufe I) eingerichtet werden. Als Fernziel wird angestrebt, für alle Schulkinder flächendeckend innerhalb eines bestimmten Umkreises eine Ganztagschule anwählbar zu machen.

Nach Auffassung des Senats werden die Umsetzungen dieser Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer erleichtern.

Da bei Wohnortentscheidungen von Familien mit Kindern im Vorschul- und Grundschulalter das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen im Mittelpunkt des Interesses steht, werden sich diese Maßnahmen zudem auch auf den Zuzug von jungen Familien positiv auswirken bzw. ihre Abwanderung bremsen (s. Bericht der Steuerungsgruppe Arbeitsplätze/Einwohner zu „Strategien zur Verbesserung der Arbeitsplatz- und Einwohnerentwicklung im Land Bremen“).

— Aus- und Weiterbildung für Frauen

Durch Aus- und Weiterbildung in zukunftssträchtigen Berufen werden die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen von Frauen verbessert und gleichzeitig das Fachkräftepotenzial im Land Bremen und in der Region gestärkt. Beispiele hierfür sind:

- Die Qualifizierungsoffensive für den Strukturwandel. Sie bezieht sich bereits auf besondere personenbezogene Dienstleistungen und zukunftssträchtige Sektoren. Die Bereiche Gesundheit, Pflege, Tourismus gehören zu den Schwerpunkten.
- Der Modellversuch „Fit in E-Business“ sowie die neue einjährige Berufsfachschule „Informatik für Frauen“ am Schulzentrum Utbremen fördern Frauen zur Erhöhung ihres Anteils in IT-Berufen.
- Der 2002 neu gegründete Internationale Frauenstudiengang für Informatik an der Hochschule Bremen, in dem zurzeit bereits 77 Frauen studieren.
- Besonderes Gewicht erhält die berufliche Bildung von Migrantinnen, deren Erwerbstätigenquote um 15,4 Prozentpunkte unter derjenigen deutscher Frauen liegt. Im Rahmen von EQUAL wurde daher eine eigene Entwicklungspartnerschaft zur besseren Erwerbsintegration zugewanderter Frauen geschaffen. 55,8 % der Plätze von EQUAL sind für Frauen vorgesehen.

Der Senat legt Wert darauf, dass das Gender Mainstreaming grundsätzlich in allen arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten im Land Bremen berücksichtigt wird. Der Gleichstellungsaspekt wird horizontal in alle Strategien einbezogen und durch spezifische Maßnahmen für Frauen ergänzt. Es wird erwartet, dass damit die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben quantitativ und qualitativ deutlich verbessert werden kann.

- die Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland?

Wie die langfristigen Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials zeigen, kann Zuwanderung die demografisch verursachte Arbeitskräfteverknappung nicht verhindern, aber abmildern.

Nach einer Projektion des IAB (IAB Materialien 3/2002) für das Bundesgebiet würde das Arbeitskräfteangebot bei unveränderten Bedingungen der Erwerbsbeteiligung in 2010 ohne Zuwanderung von heute rund 40 Mio. bis 2010 auf 38 Mio. und bis 2040 auf rund 25 Mio. zurückgehen. Ein Wanderungssaldo der ausländischen Bevölkerung von 200.000 jährlich ab 2000 (mittleres Szenario) könnte das Arbeitskräfteangebot bis 2015 sogar leicht erhöhen. Danach würde die Verringerung des Arbeitskräfteangebots durch Zuwanderung zwar nicht mehr aufgehoben, aber abgemildert werden können. Regionale Projektionen liegen nicht vor, die Tendenz dürfte allerdings der Bundestendenz entsprechen.

Der Senat hält daher die gezielte Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland für eine der Strategien, mit denen die zu erwartenden wachstumsbeschränkenden Engpässe und Mismatch-Probleme im Arbeitskräfteangebot reduziert werden können. Hierbei sind ausländerrechtliche Gegebenheiten, der Vorrang der Qualifizierung inländischer Arbeitssuchender und regionalwirtschaftliche Interessen zu berücksichtigen.

Das Land Bremen und die Region haben nach Auffassung des Senats gute Chancen, qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuziehen. Verbesserte gesetzliche Rahmenbedingungen können diese Politik unterstützen. Die vorgesehene Intensivierung der internationalen Ausrichtung von Studienangeboten an den bremischen Hochschulen und der Ausbau der Internationalen Universität Bremen wird weiter dazu beitragen, das hierfür erforderliche Potenzial zu schaffen und zu erweitern. Bereits jetzt verlassen jährlich über 200 Absolventen ausländischer Staatsangehörigkeit die bremischen Hochschulen und etwa 25 ausländische Nachwuchswissenschaftler schließen ihre Promotion mit Erfolg ab. Die Tendenz ist steigend. Die Erfahrung zeigt, dass Hochschulabsolventen sich gern am Studienort oder in der Nähe ansiedeln, wenn ihnen angemessene Arbeitsmöglichkeiten geboten werden. Die bremischen Traditionen als weltoffene Handels- und Hafenstädte und international kooperierende Wissenschaftsstandorte ergänzen und verstärken diesen Standortvorteil.

- die Qualifizierung der bereits hier lebenden und arbeitenden Ausländer?

Der Senat hält die Aus- und Weiterbildung der bereits hier lebenden und arbeitenden ausländischen Frauen und Männer für einen wichtigen Teil der Strategien,

mit denen zusätzliche Personalreserven erschlossen werden können. Da für Aus-siedlerinnen und Aussiedler sowie für andere deutsche Staatsbürger mit Migrationshintergrund häufig gleichgelagerte Problemlagen vorliegen, gelten die folgenden Aussagen in der Tendenz auch für diese.

Dass in diesem Bevölkerungssegment Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbs-beteiligung besonders wichtig sind, wird bei der Betrachtung von Struktur-merkmalen zu Ausbildung, Arbeitslosigkeit und Erwerbsquoten deutlich (Anga-ben des Statistischen Landesamtes für 2000).

- Bei einem statistisch erfassten Ausländer/-innenanteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 13,2 % im Land Bremen, beträgt der Anteil Nicht-Deutscher an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur 6,4 %.
- Insgesamt sind die Erwerbsquoten von Ausländer/-innen, aber insbesondere auch die nicht deutscher Frauen, unterdurchschnittlich. So liegt die Erwerbstätigenquote ausländischer Männer mit 57,8 % um 10,4 %-Punkte un-ter der deutscher Männer; die Erwerbstätigenquote ausländischer Frauen liegt mit 40 % um 15,4 %-Punkte unter der deutscher Frauen.
- Wie in anderen deutschen Regionen teilweise auch, ist im Land Bremen die Arbeitslosenquote von Ausländer/-innen bei geringerer Erwerbsbeteiligung ca. doppelt so hoch wie die der Deutschen. In den letzten Jahren ist der Anteil von Ausländer/-innen an den Arbeitslosen im Land Bremen kontinuierlich bis auf fast 20 % gestiegen, was deutlich auf besondere Integrationsprobleme hin-weist.
- Zwar stagniert der Anteil deutscher Schulabgänger ohne Schulabschluss in den letzten 20 Jahren bei 8 %, der Anteil ausländischer Schulabgänger ohne Schulabschluss hat sich aber von 19 % auf 22 % verschlechtert. Rechnet man Schüler mit einfachem Hauptschulabschluss noch dazu, so betrifft dies seit 20 Jahren jeden zweiten ausländische Schüler. Diese äußerst ungünstigen Vor-aussetzungen, um sich in der Arbeitswelt behaupten zu können, führen folge-richtig auch zu einer mangelnden Beteiligung an Ausbildung und hohen Ab-brecherquoten.
- Damit korrespondiert auf der anderen Seite, dass nur 17,6 % (1999) der aus-ländischen Schulabgänger ihre Schullaufbahn mit dem Abitur abschließen ge-genüber 35,7 % der deutschen Schulabgänger.

Der Senat hat mit der im Jahr 2000 verabschiedeten „Konzeption zur Integration von Zuwanderern und Zuwanderinnen im Lande Bremen. Grundsätze, Leitlinien und Handlungsempfehlungen für die Bremische Integrationspolitik“ den Rahmen für die dringend erforderliche Verbesserung der Integration der hier lebenden und arbeitenden Ausländer (auch) in das Erwerbssystem im Lande Bremen abge-steckt. Speziell Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und Sprachförderung, zur Ausbildungsförderung und zur Qualifizierungsberatung von Migrantinnen und Migranten werden in diesem Kontext als zentrale regionale Instrumente der Integrationsförderung gesehen.

Auch erste Konsequenzen aus der Pisa-Studie greifen die Bildungssituation der ausländischen Jugendlichen auf. Durch zielgruppenbezogene Fördermaßnahmen sollen in der Familienbildung, der Tagesbetreuung und in der Schule bereits früh-zeitig geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um sprachliche Hürden für die Integration ausländischer Kinder und Jugendlicher zu beseitigen.

Zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von ausländischen Arbeitnehmerin-nen und Arbeitnehmern sind bereits einige Initiativen eingeleitet worden:

- Das Projekt „MiBoP“ (Migrantinnen Berufs-Orientierung und -Planung) wen-det sich mit muttersprachlicher Beratung zur Qualifizierung, Arbeits-vermittlung und Existenzgründung an ausländische Frauen und Aussiedlerin-nen.
- Das Projekt „BQN“ (Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nach-wuchskräfte), gefördert aus Mitteln des Landes, der Bundesanstalt für Arbeit und des Europäischen Sozialfonds, berät ausländische Jugendliche und deren

Eltern in beruflichen Zukunftsfragen. Darüber hinaus wird der Kontakt zu ausländischen Betrieben im Lande Bremen gefördert, um mehr Ausbildungsplätze dort zu initiieren.

Im Sinne der Integrationsförderung der hier lebenden und arbeitenden Ausländer engagiert sich das Land in der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL: Etabliert wurden drei regionale Entwicklungspartnerschaften (EP), mit denen Diskriminierungen von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt abgebaut werden sollen. Für die Integrationsförderung durch diese EP stehen bis 2005 regional insgesamt mehr als 15 Mio. Euro zur Verfügung, um ein breit gefächertes Angebot von insgesamt 40 Projekten zu fördern. Diese umfassen u. a. Kurse zum Bewerbungstraining, Berufsausbildungsgänge, berufsbezogene Sprach- und PC-Kurse und Existenzgründertraining und sollen im Land Bremen 16.253 Migrantinnen und Migranten (einschließlich der über Beratungsprojekte erreichten Personen) erreichen. Die Umsetzung wird durch ein regionales Netzwerk von Unternehmen, Wirtschaftsorganisationen, Migrant-/innenorganisationen, Frauenorganisationen, Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger, Landes-, Kommunal- und Arbeitsverwaltungen unterstützt. Mittel- bis langfristiges Ziel ist es, die regionalen Angebotsstrukturen in der Arbeitsförderung besser auf die Erfordernisse der Erwerbsintegration von zugewanderten Frauen und Männern auszurichten.

— die Qualifizierung von Geringqualifizierten?

Durch die demografische Entwicklung wird es in einigen Marktsegmenten und Branchen zu einem Mangel an geeigneten Fachkräften kommen (Mismatch-Problem). Nach allen Prognosen wird sich der Arbeitskräftebedarf gleichzeitig in Richtung höherer beruflichen Qualifikationen verschieben.

Damit werden insbesondere die Chancen von Geringqualifizierten auf Teilhabe am Erwerbsleben weiter sinken. So wird nach einer Untersuchung von Prognosen der Anteil an Arbeitsplätzen, die für Geringqualifizierte zur Verfügung stehen, bis 2010 weiter zurückgehen: Während 1995 noch 16,7 % der Arbeitsplätze dieser Personengruppe offen stand, werden für das Jahr 2010 nur noch 11,4 % prognostiziert (Vergl. IAB-Materialien Nr. 3/2002).

Um zu vermeiden, dass künftig eine wachsende Anzahl geringqualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt ohne Beschäftigungschance bleibt, während gleichzeitig die Nachfrage nach Fachkräften nicht befriedigt werden kann, hält der Senat daher Handlungsstrategien zur Qualifikationsanhebung für wettbewerbsschwächere Personengruppen unverzichtbar.

Hier spielt die berufliche Weiterbildung von erwachsenen Erwerbspersonen ohne anerkannten Berufsabschluss eine zentrale Rolle. Aber auch schwervermittelbare Arbeitslose mit einer veralteten Berufsausbildung müssen für neue Anforderungen qualifiziert werden.

Eine Reihe von Projekten zur beruflichen Weiterbildung im Rahmen des Qualifizierungsfonds des BAP wendet sich bereits an diese Zielgruppen, um sie beim Erwerb einer auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Zusatzqualifikation zu unterstützen. Dazu zählen u. a. Qualifizierungsprojekte im Pflege- und Gesundheitsbereich und im Tourismussektor. Gerade in diesen Tätigkeitsfeldern zeichnen sich, wie Qualifikationsbedarfsuntersuchungen von EQUIB ergeben haben, auch künftig regionale Qualifikationsbedarfe im niedrighschwelligigen Bereich ab. Die Weiterbildung Geringqualifizierter in dem Segment „personen- und serviceorientierte Dienstleistungen“ ist aufgrund der absehbaren Nachfrage in diesem Sektor geeignet, diesem Personenkreis die Chance auf eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt zu eröffnen.

— die Reduzierung der Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss oder ohne Ausbildung

Jugendliche ohne Schulabschlüsse

Der Senat sieht weiterhin erhöhten Handlungsbedarf zur Verbesserung der Abschlussquote in den allgemein bildenden Schulen. Hier ist vorrangig darauf hinzuwirken, dass sich die Zahl der Schulabsolventen ohne Hauptschulabschluss

verringert; unter diesen ist der Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund noch einmal von besonderer Bedeutung.

Gezielte Maßnahmen müssen einerseits präventiv bereits im Elementarbereich und in der Grundschule ansetzen und für eine Sicherung des frühen erfolgreichen Erwerbs von Basiskompetenzen sorgen. Andererseits erfordert die Sicherung der Nachhaltigkeit dieses frühen Ansatzes eine Fortführung in der Sekundarstufe I, die zudem im Migrationsbereich auch auf so genannte Seiteneinsteiger reagieren muss.

Auf der Ebene der langfristig wirksamen Maßnahmen stützt und betreibt der Senat Programme zur Unterrichts- und Qualitätsentwicklung in allen Schulstufen. Die jüngste Aufstockung der Grundschulstudentenliste dient gezielt diesem Zweck.

Zur intervenierenden Verbesserung des Lernens in der Grundschule sind u. a. Initiativen zur Sprachförderung und Förderung der Lesekompetenz ergriffen worden, die ihre Fortschreibung in der Sekundarstufe I erfahren. Die mit dem Senatsbeschluss vom 10. September 2002 zur Verfügung gestellten Gelder sichern als unmittelbare Konsequenz des Senats aus den Pisa-Ergebnissen diese Angebote über das Maß der regulären Förderressourcen hinaus ab.

Zu einer systematischen Reaktion auf die unbefriedigenden Abschlussquoten gehören auch eine verbesserte Lerndiagnostik (u. a. Lernausgangslagenuntersuchung; Screening zur Lese-Rechtschreibentwicklung in der Primarstufe) sowie Vergleichsuntersuchungen zur Erreichung von festgelegten Standards in bestimmten Jahrgangsstufen.

Durch das abgestimmte organisatorische und konzeptionelle Zusammenwirken von Jugendhilfe und Schule werden weiterhin zielgenaue und zielgruppenspezifische Projekte durchgeführt, deren Ziele vorrangig die Wiederaufnahme des Schulbesuches und das Erreichen eines qualifizierten Schulabschlusses sind. Die präventiven Maßnahmen der Jugendhilfe nach § 13 SGB VIII zur sozialen, schulischen und beruflichen Integration von sozial benachteiligten und individuell beeinträchtigten jungen Menschen werden fortgesetzt und auf die Förderungs- und Qualifizierungsstrukturen der neuen Arbeitsmarktförderung abgestimmt.

Die Gesamtheit dieser Maßnahmen wird dazu beitragen, die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss zu verringern, die Wiederholerquoten zu senken und beim Problem der Schulvermeidung Verbesserungen bewirken.

Jugendliche ohne Ausbildung

Besondere Aufmerksamkeit verlangt die Hinführung von lern- und sozialbenachteiligten Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung.

Die erwartete Verbesserung der Bildungsbeteiligung und des Bildungserfolges ist gleichzeitig eine wichtige Voraussetzung dafür, allen Jugendlichen nach Abschluss der allgemein bildenden Schule eine qualifizierte Berufsausbildung zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang muss der Übergang vom allgemein bildenden in den beruflichen Bildungsbereich stärker aufeinander bezogen und miteinander vernetzt werden. Der Bildungssenator entwickelt derzeit entsprechende bereichsübergreifende Maßnahmen und Bildungsgänge, um die vorgenannten Anstrengungen zur Verbesserung des Bildungserfolges junger Menschen durch eine erfolgreiche Berufsausbildung abzuschließen.

Darüber hinaus hält der Senat die Förderung der beruflichen Erstausbildung insbesondere auch bei benachteiligten Zielgruppen des Ausbildungsmarktes für weiter erforderlich, um diese zur Ausbildungsfähigkeit und möglichst zum Abschluss einer beruflichen Ausbildung zu führen und so den Anteil an Personen ohne Berufsausbildung weiter zu senken.

Über die Arbeitsämter im Land Bremen werden pro Jahrgang 900 bis 1000 Jugendliche in Berufsorientierungs- und Ausbildungsvorbereitungsmaßnahmen regionaler Weiterbildungseinrichtungen gefördert. Allein die offenen Grundbildungslehrgänge mit ihrer starken Anbindung an regionale Betriebe decken davon mit über 800 Jugendlichen pro Jahrgang einen erheblichen Teil dieser An-

gebote zur Ausbildungsvorbereitung ab. Hier steht die Heranführung an und Befähigung zu einer Ausbildung im dualen System im Zentrum. Zusätzlich werden an der Allgemeinen Grundschule für schulpflichtige Jugendliche ausbildungsvorbereitende Maßnahmen angeboten mit dem Ziel, den Jugendlichen sowohl das Nachholen von Schulabschlüssen zu ermöglichen als auch mit berufsbezogenen Lerninhalten den Übergang in eine Ausbildung vorzubereiten.

Regionale Weiterbildungsträger versorgen in Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern pro Jahr ca. 160 bis 200 unversorgte Jugendliche mit einem Ausbildungsplatz. Hinzu kommen noch die vollzeitschulischen Bildungsgänge der beruflichen Schulen, die ihrerseits pro Jahrgang 350 benachteiligte Jugendliche in Berufseingangsstufe/Berufsfachschule und 100 Jugendliche in der Berufsfachschule mit qualifizierendem Abschluss (BFSq) aufnehmen, um sie zur Ausbildungsfähigkeit bzw. zum Abschluss einer Ausbildung führen.

Um die Ausbildungslosigkeit Jugendlicher und junger Erwachsener abzubauen, werden in der Berufsbildungsdiskussion zunehmend Modelle diskutiert und favorisiert, die für benachteiligten Zielgruppen des Ausbildungsmarktes einzelne, selbständige Ausbildungsmodule anbieten, um ihnen so berufsbiografisch verwertbare Qualifikationen auch unterhalb einer klassischen Lehre zugänglich zu machen.

Die Beauftragten der Länder im Unterausschuss Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts für Berufsbildung haben sich in diesem Kontext auf die Position „Qualifizierungsbausteine für eine Berufsausbildung in Schritten“ verständigt.

Denn Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten auf dem Arbeitsmarkt auch dann als ungelernt, wenn sie eine Berufsvorbereitung oder Teile einer Berufsausbildung erfolgreich absolviert haben.

Die Entwicklung und Zertifizierung von Qualifizierungsbausteinen aus anerkannten Ausbildungsberufen in unterschiedlichen Ausprägungen der Berufsvorbereitung, der geförderten Berufsausbildung und in Beschäftigungsmaßnahmen ist daher für den Senat ein erfolgversprechender Ansatz, um die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen mit schlechteren Startchancen zu verbessern und sie zugleich schrittweise an eine abgeschlossene Berufsausbildung heranzuführen.

Ein Beispiel ist das Modellvorhaben „JINGLE“. Hier wird von einer in der Benachteiligtenausbildung erprobten Bremer Weiterbildungseinrichtung das Vorhaben in Angriff genommen, für benachteiligte Jugendliche in der Region zertifizierbare Lernbausteine im IT-Bereich zu entwickeln und diesen Jugendlichen so auch den Zugang zu Berufen mit Zukunft zu eröffnen.

Die Ausbildungsförderung von Problemgruppen wird darüber hinaus über den Qualifizierungsfonds im BAP u. a. mit folgenden Projekten unterstützt.

- Projekt „Ausbildung bleib dran“, das für Ausbildungskonflikte Mediationsangebote macht, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern.
- Das Projekt BELEM, das junge Mütter dabei unterstützt, den Hauptschulabschluss nachzuholen.
- Das Projekt „Lebenslanges Lernen für bildungsbenachteiligte Zielgruppen in beruflichen Qualifizierungsprozessen“ (LeiLa), das gemeinsam vom Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales und dem Senator für Bildung und Wissenschaft gefördert wird und einen Modellversuch des BMBF ergänzt. Hier geht es darum, benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene mit der Motivation und Kompetenz auszustatten, ihre Qualifizierungsdefizite selbständig und lebensbegleitend anzugehen.
- Im Qualifizierungsfonds angesiedelt ist auch ein Projekt zur Qualifizierung im Strafvollzug, das u. a. für jugendliche Straftäter die Möglichkeit der Teilnahme an einer Berufsvorbereitungsmaßnahme bietet.
- Um die Ausbildungsnot Jugendlicher zu mindern hat der Senat zudem das Landesprogramm „Lernortverbünde und Ausbildungspartnerschaften“ und

das Landesprogramm „Ausbildungsverbünde“ auf den Weg gebracht. Über diese beiden Programme wurden von 1996 bis 2002 über 550 neue betriebliche Ausbildungsplätze geschaffen.

— die Förderung berufsbegleitender Qualifizierung und einer weniger auf Verschleiß ausgerichteten Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitsabläufe, um mehr Beschäftigten den Verbleib im Arbeitsleben bis zum regulären Renteneintrittsalter zu ermöglichen?

Die skizzierten Veränderungen der Struktur des Erwerbspersonenpotenzials und der sich wandelnde Qualifikationsbedarf bringen neue Herausforderungen an die Qualifizierungspolitik des Senats und der Unternehmen mit sich. Lebenslanges Lernen wird zu einer der Schlüsselgrößen für die zukünftige Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung. In der Jugend erworbene Qualifikationsprofile veralten immer schneller. Sie müssen im Verlauf der Berufsbiografie ständig weiterentwickelt werden, wenn sie im Erwerbsprozess verwertbar bleiben sollen.

Nicht nur, aber gerade auch bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern spielt daher die kontinuierliche berufsbegleitende Qualifizierung eine entscheidende Rolle für die Erhaltung der Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit³. Wenn auch ältere Beschäftigte die Chance haben sollen, qualifikatorisch auf dem neuesten Stand zu sein, dann müssen alle Arbeitnehmer/-innen im Laufe ihres Berufslebens kontinuierlich die Möglichkeit erhalten, sich berufsbegleitend weiter zu entwickeln.

Es bedarf der Förderung einer betrieblichen Lernkultur, in der die Qualifikationsentwicklung aller Beschäftigten zum Standard gehört und auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht abgekoppelt werden. Hier gibt es, so befürchtet Prognos⁴, noch Defizite: Eine vorausschauende Qualifizierung, die für die nötige Flexibilität der älteren Erwerbstätigen sorgt, wird noch zu zögerlich umgesetzt.

Erhalten Ältere im Betrieb die Chance, ihr gereiftes Erfahrungswissen mit dem kontinuierlichen Erwerb innovativer Qualifikationen zu verbinden, dann stellen sie für die Unternehmen ein besonders wertvolles Kompetenzpotenzial dar. Die Förderung berufsbegleitender Qualifizierung, der Aufbau einer Kultur des Lernens in den Unternehmen, die Partizipation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Maßnahmen der betrieblichen Personalentwicklung, all das wird künftig für eine verbesserte Integration Älterer in das Beschäftigungssystem entscheidend sein.

Soll die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer künftig dazu beitragen, demografisch bedingte Personalengpässe zu überwinden, dann muss in den Betrieben zudem das Prinzip des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes verstärkt Anwendung finden, um vorzeitigem gesundheitlichen Verschleiß vorzubeugen. Sicherheit und Gesundheitsschutz sollten als Teil der Arbeitsorganisation gesehen und die Arbeitsmittel und die Arbeitsabläufe sicher gestaltet werden. Zur rechtzeitigen Vermeidung von altersspezifischen Berufsrisiken sollten betriebliche Früherkennungssysteme und präventive Gesundheits- und Qualifizierungskonzepte miteinander verbunden werden.

Eigenverantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz setzt Wissen und risikobewusstes Handeln der betroffenen Personen voraus. Hier besteht erheblicher Qualifizierungsbedarf, aber auch eine Erhöhung der gesellschaftlichen Akzeptanz für sicherheitsbewusstes Handeln. Neben der Verhältnisprävention, die bei ortsgebundenen Dauerbeschäftigungsverhältnissen vom Arbeitgeber gewährleistet wird, nutzt eine arbeits- und gesundheitsschutzorientierte Qualifizierung auch den Arbeitnehmern in diesen Beschäftigungsverhältnissen, da die Mehrzahl der Schäden durch Verhaltensprobleme (Nichtwissen, -können, -wollen) entstehen.

3 Vergl. EQUIB-Bericht „Beschäftigung und Qualifizierung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen vor dem Hintergrund des demographischen Wandels“, August 2002; S. 33

4 Vergl. IAB-Kurzbericht Nr. 9/1999

Berufsbegleitende Qualifizierung erhält in diesem Kontext eine neue Funktion: Auf der Ebene des Managements, aber auch bei den Mitarbeiter/-innen aller anderen Hierarchieebenen muss das Know-how zum gesundheitsbewussten Umgang mit neuen Technologien und Arbeitsformen vorhanden sein, wenn der Anspruch eines präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes im betrieblichen Alltag mit Leben erfüllt werden und Beschäftigte bis zum Rentenalter leistungsfähig bleiben sollen.

Die strategische Ausrichtung der Qualifizierungsförderung im BAP u. a. auf die Förderung der berufsbegleitenden Qualifizierung von Beschäftigten in regionalen Betrieben erweist sich auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung als richtig und sollte weiter forciert werden.

Erwähnung verdienen in diesem Kontext Projekte, die im Qualifizierungsfond des BAP zur qualifikatorischen Flankierung des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes gefördert wurden und werden. Im Rahmen dieser Projekte entstand ein Qualifizierungsprogramm für Beschäftigte und betriebliche Multiplikatoren zur Vermeidung gesundheitlicher Risiken an modernen IT-Arbeitsplätzen, das modular aufgebaut ist und für das berufsbegleitende Lernen am Arbeitsplatz online zur Verfügung steht.

c) Welche Rolle spielt in diesem Kontext das Thema Ausbildung?

Bis 2010 wird das Erwerbspersonenpotenzial im Land Bremen und in der Region weiter zurückgehen und gleichzeitig der Bedarf an qualifizierten Fachkräften steigen.

In dieser Situation wird die berufliche Erstausbildung in eine noch stärkere Konkurrenz zum Studium an Fachhochschulen und Universitäten treten. Es besteht die Gefahr, dass bei einer ohnehin kleinen Schülerpopulation der Wirtschaft, in besonderem Maße dem Handwerk, der betriebliche Nachwuchs verloren geht.

In dieser Konkurrenz wird es trotz des nach Ansicht der Arbeitsmarktforschung und der Wirtschaftsverbände steigenden Bedarfs an höher qualifizierten Arbeitskräften darauf ankommen, die berufliche Erstausbildung zu stärken. Dazu zählen u. a. folgende Maßnahmen und Aktivitäten:

— Modernisierung der dualen Ausbildung

Im Zusammenwirken der Sozialpartner, des Bundes und der Länder sind in den zurückliegenden Jahren eine große Anzahl neuer, innovativer und zukunftsgerichteter Ausbildungsberufe geschaffen worden; bestehende Ausbildungsberufe wurden und werden grundlegend neu geordnet. Dieser Trend setzt sich fort: Zum Beginn des kommenden Jahres werden allein circa 15 neue Berufe in Kraft treten, in den kommenden Jahren setzt sich das Neuordnungsgeschehen mit ähnlicher Dynamik fort. Mit diesen neuen oder neugeordneten Berufen ist es gelungen, neue Branchen wie den IT- und Multimedia-, den Gesundheits- und Fitnessbereich und andere mehr für die betriebliche Ausbildung zu erschließen, bestehende Ausbildungsberufe attraktiver zu gestalten und somit die betriebliche Nachwuchsgewinnung erheblich zu unterstützen.

Der Senat unterstützt in gemeinsamen Foren und in Zusammenarbeit zwischen Kammern, Arbeitsämtern, Berufsschulen und außerschulischen und -betrieblichen Institutionen die regional bezogene Einführung der neuen Berufe und sichert sie durch die personelle und sächliche Ausstattung der Berufsschulen ab.

— Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung

Um gezielt junge Menschen in eine adäquate, zukunfts- und arbeitsmarktbezogene betriebliche Ausbildung zu bringen, wird die Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung in den Curricula der allgemein bildenden Schulen neu ausgerichtet und gestärkt und durch eine Intensivierung der Zusammenarbeit Schule – Wirtschaft sowie durch betriebliche Praktikumsphasen an den regionalen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientiert. In Zusammenarbeit mit den Kammern und Arbeitsämtern werden die Vorschläge der Hartz-

Kommission zur betrieblichen Berufsvorbereitung auf die regionale Umsetzbarkeit hin überprüft und umgesetzt.

In einigen innovativen, zukunftsgerichteten Ausbildungsbranchen, wie beispielsweise in den informationstechnischen Ausbildungsberufen, die für eine berufliche Tätigkeit von Frauen sehr gut geeignet sind, ist der Anteil von jungen Frauen trotzdem viel zu gering. Hier richtet der Senat an den beruflichen Schulen einjährige Bildungsgänge ein, die speziell darauf ausgerichtet sind, junge Frauen an eine entsprechende Ausbildung heranzuführen und in Verbindung mit einer anschließenden dualen Ausbildung zur Erlangung der Fachhochschulreife führen.

— Stärkung des regionalen Bezuges von Ausbildung

Die regionalen Ausbildungsvoraussetzungen in den Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven sind quantitativ und qualitativ sehr unterschiedlich ausgeprägt. In einigen Branchen und Gewerken sind die Ausbildungsvoraussetzungen der einzelnen Betriebe nicht ausreichend, um die Anforderungen der Ausbildungsordnungen in einigen Berufe erfüllen zu können. Dies betrifft in Bremerhaven beispielsweise die IT-Branche; mit der Folge, dass für die regionale Entwicklung dieser Branche der betriebliche Nachwuchs fehlt. Auch eine Anzahl von kleinen Betrieben in Bremen und Bremerhaven in traditionellen Berufen ist allein nicht in der Lage, auszubilden und dadurch ihren Fachkräftebedarf zu decken.

Um diesem Mangel abzuwehren, unterstützt der Senat zurzeit die Bildung von betriebs- und lernortübergreifenden Ausbildungsverbänden, in denen Betriebe, Berufsschulen und außerbetriebliche Träger einbezogen sind, durch zwei Landesprogramme: Dem Landesprogramm für lernortübergreifende Ausbildungspartnerschaften und dem Landesprogramm für Ausbildungsverbände. Aus den Programmmitteln wird die Bildung von Ausbildungspartnerschaften und -verbänden finanziell und logistisch unterstützt und somit Ausbildung und betriebliche Nachwuchsgewinnung auch in Bereichen mit Ausbildungs- und Nachwuchsproblemen ermöglicht.

— Unterstützung der Absicherung und des Ausbaus regionaler Ausbildungsstrukturen

Der Senat unterstützt durch eine Anzahl von regionalen Ausbildungsprojekten aus Mitteln der Europäischen Strukturfonds den Ausbau und die längerfristige Absicherung der regionalen Ausbildungsstrukturen:

Die Stärkung der beruflichen Schulen als Partner der dualen Ausbildung ist Gegenstand des Projektes „Entwicklung von beruflichen Schulen zu regionalen Berufsbildungszentren“. Dieses Projekt läuft bis zum Jahr 2005 und wird eine wesentliche Qualitätssteigerung der berufsschulischen Bildung bewirken und damit einen wichtigen Beitrag zur besseren Versorgung der Wirtschaft mit gut ausgebildetem betrieblichem Nachwuchs liefern.

Das Projekt „Förderung der unternehmerischen Selbstständigkeit“ zielt durch die Kooperation zwischen Berufsschulen und Betrieben sowie Institutionen der Wirtschaft auf eine gezielte Vorbereitung für eine unternehmerische Selbstständigkeit bereits in der Erstausbildung hin. Hier werden gerade für das Handwerk wichtige Grundlagen vermittelt und strukturell verankert, um dem Mangel an Betriebsnachfolgern zu begegnen.

Im Projekt „Lehrling Online“ wird die Einführung einer stärker EDV-gestützten Arbeit in der SHK (Sanitär – Heizung – Klima)-Branche gefördert.

„Ausbildung – Bleib dran“ entwickelt Strukturen, die dazu beitragen sollen, Ausbildungsabbrüche in der dualen Ausbildung zu verringern. Dadurch wird ein wichtiger Beitrag dazu geleistet, Fehlsteuerungen in der Ausbildung zu vermeiden und einen höheren Output an ausgebildeten Fachkräften zu bewirken.

Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales wird auch weiterhin Mittel einbringen, um durch eine gezielte Förderung der berufli-

chen Erstausbildung langfristig die Gewinnung betrieblichen Nachwuchses zu unterstützen.

d) Welchen Handlungsbedarf sieht der Senat auf Seiten der Arbeitgeber?

Der demografische Wandel wird auch im Land Bremen und in der Region nicht für jedes Unternehmen gleich problematisch sein. Seine Auswirkungen, wie z. B. zunehmende Mismatches, hängen von der Branche, der Betriebsgröße und den regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen ab. Generell stehen die Unternehmen nach Auffassung des Senats aber vor der Herausforderung, ihre Personaleinsatz- und Rekrutierungsstrategien zu überdenken und neu auszurichten.

Neben der Schaffung von Ausbildungsplätzen für alle ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen muss vor allem es darum gehen, die Potenziale der bereits beschäftigten Mitarbeiter/-innen optimal zu nutzen und Strategien zur vermehrten Einbindung von Frauen, älteren Arbeitslosen und Zuwanderern zu entwickeln.

Betrieblicher Handlungsbedarf zur Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben im Juli 2001 mit der Bundesregierung eine Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft geschlossen. Darin werden als übereinstimmende Zielsetzung die Verbesserung der Berufschancen von Frauen und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf festgehalten. Eine konsequente Umsetzung aller hierfür erforderlichen Maßnahmen ist nach Ansicht des Senats gut geeignet, die Erwerbsquote von Frauen zu erhöhen und die Kompetenzen zu nutzen.

Das Land Bremen hat mit den Beschlüssen zum Ausbau von Kinderbetreuung und Ganztagschulen bereits konkrete Schritte zur Erfüllung dieser Verpflichtung unternommen (vgl. Beitrag zu 4b, 1. Spiegelstrich).

Die Spitzenverbände der Wirtschaft haben zugesagt, ihren Mitgliedern betriebliche Maßnahmen zu empfehlen, die abhängig von Größe, Branche, Struktur und Situation des Unternehmens sein können. Zu diesen Maßnahmen gehören u. a.

- Chancengleichheit als Leitungsaufgabe,
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen,
- Ausbildungsangebote an junge Frauen für zukunftsorientierte Ausbildungen,
- flexible Arbeitszeitmodelle,
- betriebliche Angebote, z. B. Integration in Informationsnetze oder die Teilnahme an betriebsinterner Fortbildung während der Familienphase.

Den Betrieben wird von ihren Spitzenverbänden empfohlen, zur Umsetzung dieser Strategien die Unterstützung des Vereins „total-equality“ oder das Audit „Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung zu nutzen. Diese verleihen vorbildhaften Unternehmen Gütesiegel für Maßnahmen zur Chancengleichheit bei der Personalentwicklung und -führung.

Der Senat geht davon aus, dass die Vereinbarung auch von regionalen Betrieben umgesetzt und sich insbesondere auf die Beschäftigung von qualifizierten Frauen positiv auswirken wird.

Betrieblicher Handlungsbedarf zur Nutzung des Potenzials älterer Arbeitnehmer

Nach Ansicht des Senats muss Personalpolitik heute schon darauf ausgerichtet werden, die Kompetenzen älterer Arbeitnehmer zu integrieren. Er sieht sich hier in Übereinstimmung mit Erwartungen an Unternehmen, die auch auf nationaler und europäischer Ebene formuliert werden (s. hierzu auch die europäischen „Leitlinien einer Guten Praxis [good practice]“ für die Gleichbehandlung älterer Arbeitnehmer/-innen in der betrieblichen Personalpolitik).

Spezifische Einzelmaßnahmen zur Überwindung konkreter Beschäftigungsschwierigkeiten sollten mit strategisch ausgerichteten beschäftigungspolitischen

Maßnahmen kombiniert werden. Diese Strategien müssten die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass ältere Arbeitnehmer/-innen bis zum Ende des Erwerbslebens voll leistungsfähig bleiben und nicht aus Altersgründen benachteiligt werden. Wichtig ist allerdings, dass wirksame Konzepte nicht erst bei Älteren ansetzen, deren Leistungsfähigkeit bereits eingeschränkt ist, sondern bereits mit dem Start in die Berufstätigkeit oder sogar in der Berufsausbildung.

Diese Konzepte empfehlen u. a.

- Eine ausgewogene Altersverteilung in den Unternehmen. Die zurzeit üblichen ausgeprägten altershomogenen Rekrutierungs- und Berentungswellen sollten vermieden werden.
- Eine altersgerechte Arbeitsgestaltung und betriebliche Gesundheitsprävention, die so frühzeitig wie möglich einsetzen soll, um eine Berufsausübung bis zum Erreichen der Altersgrenze zu ermöglichen.

Hier bietet die Arbeitsschutzgesetzgebung bereits einen guten Ansatzpunkt. Nach Ansicht des Senats sollten diese Möglichkeiten genutzt und weiterentwickelt werden. Denkbar ist eine integrierte Produktpolitik, die schon bei der Entwicklung von Produkten eine optimale Lösung sucht, sowohl für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz während der Herstellung, des Inverkehrbringens und der Verwendung, wie auch hinsichtlich der Umweltauswirkungen.

- Die ständige Aktualisierung der Wissensbasis durch die Realisierung lebenslangen Lernens im Unternehmen. Wenn neues Wissen künftig weniger über die Rekrutierung junger Mitarbeiter/-innen integriert werden kann, gewinnen die kontinuierliche Pflege und Weiterentwicklung der betrieblichen Qualifikationsbasis weiter an Bedeutung. Damit wird gleichzeitig auch das Risiko, das lange Phasen des Nichtlernens für die Lernfähigkeit bilden, reduziert.
- Die Vermeidung einseitiger Spezialisierung und statt dessen die systematische Förderung von Kompetenzentwicklung und Flexibilität. Dies setzt voraus, dass u. a. auch der Status von Fachlaufbahnen neben hierarchischen Karrieren aufgewertet und Veränderungs- und Lernfähigkeit der Beschäftigten durch häufigere Wechsel zwischen Aufgaben und Positionen gefördert werden.
- Die Förderung des Transfers von Erfahrungswissen zwischen den betrieblichen Altersgruppen und die systematische Nutzung der komplementären, altersspezifischen Fähigkeiten Jüngerer und Älterer. Nur die systematische Einbeziehung älterer Beschäftigter in den Innovationsprozess kann den produktiven Wissens- und Erfahrungstransfer sicherstellen.

Um das Arbeitskräftepotenzial angesichts der erwarteten demografischen Mismatchprobleme zukünftig in voller Breite verfügbar zu machen, kommt es auch darauf an, dass die Betriebe weitere Einstellungshindernisse definieren und beseitigen. So kann z. B. das Fehlen einer behindertengerechten Ausstattung von Arbeitsplätzen zum Brachliegen eigentlich benötigter Humankompetenzen führen. Auch hier wären nach Ansicht des Senats erhöhte Aktivitäten wünschenswert.

Die Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen wird durch das Integrationsamt und die Integrationsfachdienste unterstützt.

5. Wie bewertet der Senat die Möglichkeit, unter Einbeziehung der Staatsräte-Arbeitsgruppe Einwohner- und Arbeitsplatzentwicklung, für das Land Bremen eine Arbeitsmarktplanung „Job 2010“ zu erarbeiten und dem Parlament noch in dieser Legislaturperiode zuzuleiten, die die wesentlichen Entwicklungen, deren Ursachen und ggf. erforderliche Steuerungsinstrumente bis zum Ende dieses Jahrzehnts sowie die Abschätzung einer darüber hinaus gehenden Perspektive beinhaltet?

Mit der Beantwortung dieser Anfrage informiert der Senat über die wesentlichen Entwicklungen, deren Ursachen (vgl. Antworten zu den Fragen 1 bis 3) und erforderlichen Steuerungsinstrumente i. S. von Handlungsbedarfen als Reaktion auf

die demografische Entwicklung und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt (vgl. Antworten zu Frage 4).

Über alle im Kontext von demografischer und Arbeitsmarktentwicklung wichtigen und verantwortbar hochrechenbaren Daten wird mit dieser Anfrage informiert. Eine über diese Antwort hinausgehende Präzisierung bzw. Quantifizierung des Arbeitskräfteangebots, insbesondere aber der Arbeitskräftenachfrage und einer daraus ableitbaren Arbeitsmarktbilanz im Sinne einer Prognose von Unter- oder Überbeschäftigung für die regionalen Arbeitsmärkte Bremen und Bremerhaven bis zum Jahr 2010 stößt an methodische Grenzen (vgl. Antworten zu Frage 1 a, 1 b, 1 c).

Um den langfristigen und komplexen Herausforderungen der demografischen Entwicklung mit ihren Auswirkungen auf die regionalen Arbeitsmärkte im Focus politischer Planungen zu halten, beabsichtigt der Senat, diesen Zusammenhang im Zuge der weiteren langfristigen Planungen weiterhin an prominenter Stelle zu berücksichtigen.